

## **PENGARUH REMUNERASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT KETERGANTUNGAN OBAT JAKARTA**

**Deni Fakhruddin, Juniarto R Prasetyo, Ahmad Marzuki**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, Indonesia

Email: denifakhruddin@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Rumah Sakit Ketergantungan Obat Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel intervening yaitu kepuasan kerja sebagai pemediasi hubungan antara remunerasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di RSKO Jakarta. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian pendekatan kuantitatif dengan perolehan data menggunakan kuisisioner dan teknis analisis data menggunakan analisis jalur. Data diperoleh dari pegawai RSKO Jakarta dengan kuisisioner tertutup. Kuisisioner terkumpul sebanyak 100 sampel penelitian tetapi yang digunakan hanya 89, karena sisanya tidak bisa digunakan yang disebabkan tidak lengkapnya pengisian kuisisioner tersebut dan dianalisis menggunakan analisis jalur dengan software SPSS V 23. Hasil penelitian menunjukkan 1. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, 3 Remunerasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, 5. Remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 6. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 7. Kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh remunerasi terhadap Organizational Citizenship Behavior 8. Kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior, 9. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Remunerasi dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

<b>How to cite:</b>	Deni Fakhruddin, Juniarto R Prasetyo (2023) Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Ketergantungan Obat Jakarta, <i>Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia</i> (8)1, <a href="http://dx.doi.org/">http://dx.doi.org/</a>
<b>E-ISSN:</b>	<a href="http://dx.doi.org/">2548-1398</a>
<b>Published by:</b>	<a href="http://dx.doi.org/">Ridwan Institute</a>

**Kata Kunci:** Remunerasi, Kepuasan kerja, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior.

**Abstract**

*This study entitled "The Effect of Remuneration and Motivation on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Jakarta Drug Addiction Hospital". This study aims to examine the intervening variable, namely job satisfaction as a mediator of the relationship between remuneration and motivation on Organizational Citizenship Behavior at RSKO Jakarta. The type of research used in this research is quantitative approach research with data acquisition using questionnaires and technical data analysis using path analysis. The data were obtained from RSKO Jakarta employees with closed questionnaires. The questionnaires collected were 100 research samples but only 89 were used, because the rest could not be used due to incomplete filling of the questionnaire and were analyzed using path analysis with SPSS V 23 software. The results showed 1. Remuneration had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, 2. Motivation had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, 3 Remuneration and Motivation together had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, 4. Job satisfaction had a positive effect. and significant to Organizational Citizenship Behavior, 5. Remuneration has an effect on job satisfaction, 6. Motivation has a significant and significant effect on job satisfaction, 7. Job satisfaction is able to mediate positively and significantly the effect of remuneration on Organizational Citizenship Behavior 8. Job satisfaction is able to mediate positively and significantly. significant influence of motivation on Organizational Citizenship Behavior, 9. Job satisfaction is able to mediate the effect of Remuneration and Motivation simultaneously on Organizational Citizenship Behavior.*

**Keywords:** Remuneration, Job Satisfaction, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior.

**Pendahuluan**

Kepolisian Saat ini dunia sedang menghadapi era disrupsi atau yang dikenal juga sebagai VUCA World (Volatility (volatilitas), Uncertainty (ketidakpastian), Complexity (kompleksitas), dan Ambiguity (ambiguitas) yang diakibatkan oleh Revolusi Industri 4.0 dengan ciri utama adalah digitalisasi dan otomasi, serta “bonus percepatan” yang ditimbulkan dari Pandemi Covid 19 (Hantono, 2022). Dampak yang ditimbulkan berupa Triple Disrupsi yaitu Digital disrupsi, milenial disrupsi, dan pandemi disrupsi (Dewi, 2022).

Hal ini tentu menjadi masalah serius bagi semua pihak termasuk juga instansi pemerintah sebagai organisasi pelaksana berbagai program pembangunan nasional (Usman, 2014). Salah satu upaya pemerintah dalam menjawab persoalan tersebut adalah melalui pelaksanaan program Reformasi Birokrasi (RB) yang sudah dimulai sejak tahun 2010 melalui perpres 81 tahun 2010 tentang Grand Design RB 2010-2025 yang saat ini telah memasuki periode ketiga atau tahap akhir penguatan lima tahunan periode 2020-2024 dengan tujuannya adalah menciptakan pemerintahan yang bersih (clean government) dan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) melalui terwujudnya birokrasi yang berkelas dunia (world class bureaucracy) yang memiliki profil birokrasi yang berintegritas dan bebas dari berbagai bentuk penyimpangan dan perilaku koruptif, profesional, adaptif, responsive dalam memberikan pelayanan, kapabel/mampu menjadi mesin utama pembangunan nasional, serta dapat disejajarkan dengan birokrasi negara maju di dunia.

Hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada dua periode sebelumnya menunjukkan bahwa upaya menuju Pemerintahan Berkelas Dunia yang telah dilaksanakan menghasilkan beberapa perubahan. Perubahan tersebut terlihat dari capaian atas target beberapa indikator tata kelola pemerintahan yang semakin membaik (Ahmad et al., 2017). Kebijakan Reformasi Birokrasi di tahun 2015-2019. ditujukan untuk mencapai tiga (3) sasaran utama yaitu; (1) Birokrasi yang bersih dan akuntabel, (2) Birokrasi yang efisien dan efektif, dan (3) Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas (Juliani, 2019). Keberhasilan pencapaian tiga (3) sasaran tersebut diukur dengan beberapa indikator yang tertuang dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019 (Hartanto, 2019). Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan berbagai capaian atas target dari ukuran keberhasilan yang telah ditetapkan pada Road Map Birokrasi 2015-2019

Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Jakarta merupakan Rumah Sakit khusus ketergantungan obat milik pemerintah satu-satunya yang mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan kekhususan di bidang penyakit akibat ketergantungan obat sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 49 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Ketergantungan Obat Jakarta (Ambarwati, 2021). RSKO Jakarta juga telah ditetapkan sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 349/KMK.05/2009 tanggal 3 September 2009 tentang Penetapan Rumah Sakit Ketergantungan Obat Jakarta pada Departemen Kesehatan sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, dan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1002/MENKES/SK/XI/2009 tanggal 10 November 2009 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 756/MENKES/VI/2007 tentang Penetapan 15 (lima belas) Rumah Sakit Unit Pelaksana Teknis (UPT) Departemen Kesehatan dengan menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Raharni et al., 2020).

Meskipun secara nilai akhir penilaian kinerja BLU berada pada kategori AA (Baik) namun masih terdapat 8 (delapan) indikator yang mengalami penurunan capaian di tahun 2020 jika dibandingkan dengan capaian di Tahun 2019 dengan rincian yaitu dari aspek keuangan terdapat 2 (dua) indikator yang mengalami penurunan skor yaitu pada indikator perputaran asset tetap dan rasio PNBPN terhadap Biaya Operasional. Dari aspek layanan tahun 2020 terdapat 5 (lima) indikator yang mengalami penurunan skor yaitu pada indikator pertumbuhan rata-rata kunjungan rawat jalan, pertumbuhan hari perawatan rawat inap, pertumbuhan pemeriksaan laboratorium, pertumbuhan detoksifikasi, dan rata-rata jam motivasi/karyawan, serta dari aspek layanan tahun 2020 terdapat 1 (satu) indikator yang mengalami penurunan skor yaitu pada indikator kepuasan pelanggan (Nasution, 2022).

Sebagai instansi pemerintah dalam hal ini Rumah Sakit, yang memiliki sumber daya manusia yang kompeten dari berbagai disiplin ilmu profesi baik rumpun kesehatan seperti dokter, perawat, apoteker, analis laboratorium dan lain lain serta rumpun non kesehatan seperti analis kepegawaian, analis hukum, analis humas, analis keuangan, perencana, auditor (Tjahjono, 2020). yang dihasilkan dari proses seleksi yang ketat dan mendapatkan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan serta didukung oleh ketersediaan sarana prasarana yang up to date dan dukungan anggaran yang signifikan tentu seharusnya tidak sulit secara individu untuk menghasilkan kinerja terbaik. Namun ternyata bekerja di RS memerlukan kerjasama yang baik sebagai tim kerja (teamwork) antar pegawai dalam satu profesi, antar profesi, dan antar unit kerja serta lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan pelayanan kesehatan yang memuaskan bagi masyarakat serta para pemangku kepentingan yang lain.

Berdasarkan hasil capaian Reformasi Birokrasi nasional dan capaian kinerja RSKO Jakarta tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada perilaku pegawai dalam kontribusinya terhadap pencapaian target kinerja. Disinilah pentingnya peran dari Organizational Citizenship Behavior atau Perilaku Kewarganegaraan Organisasi atau yang sering disebut juga sebagai perilaku ekstra peran (extra role behaviour).

(Robbins et al., 2013) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku bebas dimana anggota memberikan kontribusi untuk lingkungan psikologis dan sosial organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang tidak ada dalam bagian pekerjaannya atas kesadaran sendiri. Dimensi Organizational Citizenship Behavior menurut (Nahrisah & Imelda, 2019) adalah altruism yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain, conscientiousness yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan melampaui harapan, perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan, sportsmanship yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan, courtesy yaitu perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar

terhindar dari masalah interpersonal, dan civic virtue yaitu 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 oleh organisasi). Berdasarkan hal tersebut nampak jelas bahwa Organizational Citizenship Behavior dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi (Ambarwati, 2018). Dengan kata lain, adanya perilaku ini membuat interaksi sosial pada para anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efektifitas serta efisiensi dalam organisasi.

Atas dasar fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam tentang “Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” pada Rumah Sakit Ketergantungan Obat Jakarta”.

### Metode Penelitian

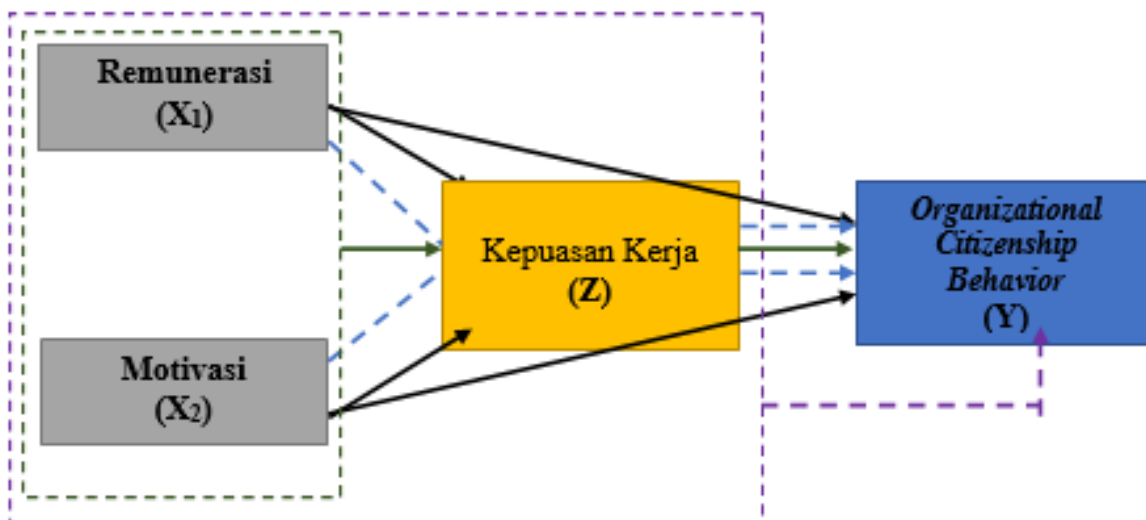
Peneliti melakukan penelitian pada RSKO Jakarta. Menetapkan jumlah sampel yang digunakan peneliti adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan (Sugiyono, 2015), “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

### Sampel Penelitian

Sehingga sampel yang digunakan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota RSKO Jakarta yang beranggotakan 348 orang.

Dalam penelitian sampel tidak boleh kurang dari 5% dari populasi yang ada dalam penelitian ini menggunakan purposive sampel sebanyak 78 anggota RSKO Jakarta.

Gambar 1. Desain Penelitian



### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner/angket. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau penjelasan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2018).

### Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan penjelasan variabel penelitian ini dan menyarankan arah penelitian, penting untuk terlebih dahulu mendefinisikan konsep dan tindakan dari masing-masing variabel Remunerasi, variabel motivasi, variabel kepuasan kerja, dan variable organizational citizenship behavior yang tercantum dalam tabel berikut.

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Item	Skala
<b>Remunerasi (X<sub>1</sub>)</b>  Menurut Wibowo (2016) remunerasi adalah tambahan penghasilan selain gaji yang diberikan dan berkaitan dengan kinerja pegawai	1. Cukup	➤ Sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku	1-5	1	Interval
		➤ Kemampuan untuk menabung		2	
	2. Layak	➤ Besaran remunerasi yang diterima sesuai dengan beban kerja pegawai		3	
		➤ Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan prestasi kerja (kinerja) pegawai		4	
	3. Seimbang	➤ Penetapan grading remunerasi sesuai dengan kompetensi/kemampuan		5	
		➤ Besaran remunerasi sesuai dengan jabatan/tingkatan pekerjaan		6	

4. Efektif dan Aman	➤ Remunerasi yang diberikan sesuai dengan anggaran yang ada	7
	➤ Remunerasi yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan hidup/kebutuhan pokok	8
5. Akseptabel	➤ Penetapan besaran remunerasi diketahui pegawai secara transparan	9

Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Ketergantungan Obat Jakarta

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Penetapan grading/kelas jabatan dapat diterima pegawai</li> </ul>		10				
<b>Sumber: Patton dalam Iswanto (2005)</b>								
<b>Motivasi (X<sub>2</sub>)</b>  Menurut Mangkunegara (2013:93) Motivasi adalah merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.	1. Kebutuhan akan Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Mengembangkan Kreatifitas</li> </ul>	1-5	1,2	<b>Interval</b>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Antusias untuk berprestasi tinggi</li> </ul>		3,4				
	2. Kebutuhan akan afiliasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain</li> </ul>		5				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Kebutuhan akan perasaan dihormati</li> </ul>		6				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal</li> </ul>		7				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Kebutuhan akan perasaan ikut serta</li> </ul>		8				
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Memiliki kedudukan yang terbaik</li> </ul>		9				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan</li> </ul>		10				
	<b>Sumber: Mc Clelland (dalam Hasibuan, 2012:162)</b>							
	<b>Organizational Citizenship Behavior (Y)</b>  ORGANIZATI	1. <i>Altruism</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja lebih berat</li> </ul>		1-5	1	<b>Interval</b>



<p>perilaku yang merupakan hasil dari keputusan dan inisiatif individu, dan tidak terkait dengan struktur insentif formal organisasi, namun mempromosikan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Ini menandakan bahwa aktivitas tersebut bukan bagian dari persyaratan kerja atau deskripsi pekerjaan karyawan, sehingga tidak akan dikenakan sanksi jika tidak ditampilkan.</p> <p>Organ (dalam Windy Syafira Lubis, 2019)</p>		hadir	
	2. <i>Conscientiousness</i>	➤ Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	3
		➤ Melaksanakan tugas diluar pekerjaannya	4
	3. <i>Sportmanship</i>	➤ Toleransi terhadap kebijakan organisasi	5
		➤ Toleransi terhadap keterbatasan alat kerja	6
	4. <i>Courtesy</i>	➤ Menghargai hak dan privasi rekan kerja	7
		➤ Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	8
	5. <i>Civic Virtue</i>	➤ Mengutamakan kepentingan organisasi	9
		➤ Kepedulian terhadap isu tentang organisasi	10
	<b>Sumber: Saleem dan Amin (2013:15)</b>		

<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>  Menurut Pendapat Robbins dan Judge (2016:49) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.	1. Pekerjaan itu sendiri ( <i>work it self</i> )	> Kesesuaian pekerjaan	1-5	1	<b>Interval</b>
		> Tanggung jawab		2	
		> Kesempatan belajar		3	
	2. Gaji/Upah	> Kesesuaian gaji dengan pekerjaan		4	
		> Pemberian insentif		5	
	3. Supervisi	> Bantuan teknis yang diberikan atasan		6	
		> Dukungan moril yang diberikan atasan		7	
		> Pengawasan yang dilakukan oleh atasan		8	
	4. Rekan kerja	> Kerjasama dalam tim		9	
		> Lingkungan sosial dalam pekerjaan		10	
<b>Sumber: Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2017:180)</b>					

Penelitian ini menggunakan metode analisis analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menguji hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F. Menurut (Sugiyono, 2015), uji t menentukan kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji koefisien regresi masing-masing variabel bebas untuk mengetahui apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji kesesuaian/realisasi dampak antara variabel bebas pada variabel terikat.

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik responden

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa pegawai yang berjumlah 89 orang dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang, dan laki-laki sebanyak 35 orang. Hal ini dapat digambarkan bahwa di RSKO Jakarta di dominasi oleh laki-laki.

### Hasil uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas terhadap 10 item pernyataan pada variabel remunerasi dinyatakan valid karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk  $n = 89$  yaitu 0.212. Uji validitas terhadap 10 item pernyataan pada variabel *motivasi* dinyatakan valid karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk  $n = 89$  yaitu 0.212. Uji validitas terhadap 10 item pernyataan pada variabel *kepuasan kerja* dinyatakan valid karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai

rtabel yang ada untuk  $n = 89$  yaitu 0.212. Uji validitas terhadap 10 item pernyataan pada variabel *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk  $n = 89$  yaitu 0.212.

### Uji reliabilitas

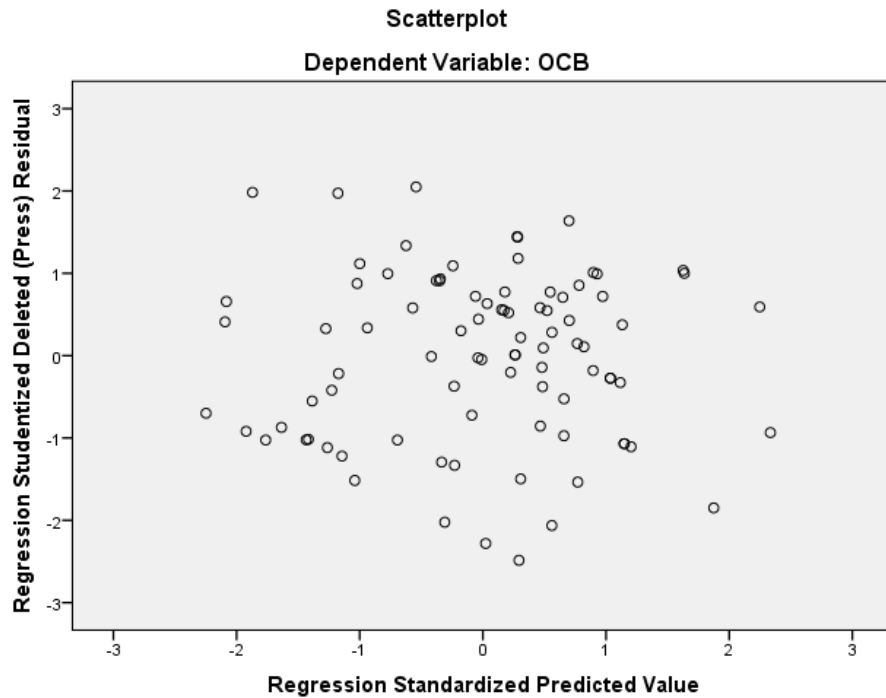
Uji reliabilitas untuk setiap variabel X dan Y adalah dengan nilai  $r_{tabel}$  0.6, dan hasil uji reabilitas nilai Cronbach's Alpha pada variabel remunerasi (X1) sebesar 0.754, dan nilai cronbach's alpha pada variabel *motivasi* (X2) sebesar 0.914, dan nilai cronbach's alpha pada variabel *kepuasan kerja* (Z) sebesar 0.737, dan nilai cronbach's alpha pada variabel *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0.914, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{alpha}$  pada setiap variabel positif dan nilai cronbach's alpha pada variabel lebih besar  $> 0.6$ . Dengan demikian instrumen penelitian mengenai masing-masing variabel Remunerasi, *motivasi*, *kepuasan kerja*, dan *organizational citizenship behavior* adalah reliabel.

### Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.084	89	.159	.979	89	.155

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.517 yang lebih besar dari  $> 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.817, berarti data residual terdistribusi normal.



Hasil gambar Scatterplot di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.842	1.188
.874	1.144
.942	1.061

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai variance inflation factor (VIF) tiap-tiap variabel independen. Multikolinearitas terjadi jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) melebihi 10. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 menunjukkan korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir.

**Analisis Regresi Jalur**

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.664	5.055		2.505	.014
	Remunerasi	.410	.127	.314	3.222	.002
	motivasi	.294	.086	.334	3.422	.001

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai konstanta 12.664 menunjukkan bahwa apabila variabel remunerasi dan motivasi sama dengan nol maka variabel organizational citizenship behavior akan naik sebesar 12.664. pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai remunerasi bersifat positif mempunyai arti jika variabel tersebut meningkat maka organizational citizenship behavior akan semakin meningkat. pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai motivasi, bersifat positif mempunyai arti jika variabel motivasi tersebut meningkat maka organizational citizenship behavior akan semakin meningkat. besarnya nilai r square model summary adalah 0,267, hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh x1, x2, terhadap y adalah sebesar 26,70% sementara sisanya 73,30% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian. berdasarkan output diatas diperoleh untuk nilai fhitung sebesar 16,999. maka untuk nilai persamaannya fhitung > ftabel (16.999 > 2,71) dalam uji hipotesis pada tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$  atau 5% (signifikansi  $0.000 < 0.05$ ), maka dengan demikian menunjukkan hipotesis yang dikemukakan diterima artinya variabel remunerasi dan motivasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior

**Analisis Regresi Model Jalur Kedua**

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.111	8.120		.014	.989
	Remunerasi	.460	.128	.353	3.600	.001
	motivasi	.303	.085	.344	3.584	.001
	kepuasaan kerja	.259	.132	.181	1.956	.054

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Nilai konstanta 0,111 menunjukkan bahwa apabila variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja sama dengan nol maka variabel Organizational Citizenship Behavior akan naik sebesar 0,111. Diketahui nilai koefisien variabel remunerasi bersifat positif mempunyai arti jika remunerasi meningkat maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Diketahui nilai koefisien variabel motivasi bersifat positif mempunyai arti jika motivasi meningkat maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Diketahui nilai koefisien remunerasi melalui kepuasan kerja bersifat positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, yang artinya kepuasan kerja mampu mengintervening variabel remunerasi. Diketahui nilai koefisien motivasi melalui kepuasan kerja bersifat positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, yang artinya kepuasan kerja mampu mengintervening variabel remunerasi. Berdasarkan output diatas diperoleh untuk nilai Fhitung sebesar 12,980. Maka untuk nilai persamaannya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12.980 > 2,71$ ) dalam uji hipotesis pada tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$  atau 5% (Signifikansi  $0.000 < 0.05$ ), maka dengan demikian menunjukkan hipotesis yang dikemukakan diterima artinya variabel kepuasan kerja memediasi variabel remunerasi dan motivasi secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior

### Pengujian Hipotesis

#### Pengaruh Remunerasi terhadap Organizational citizenship behavior

Berdasarkan Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung X1 sebesar 3,222 lebih besar dari nilai t tabel = 1,662, dan nilai signifikansi X1 sebesar 0,000 kurang dari 5%. Hal ini berarti bahwa remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Remunerasi terhadap Organizational Citizenship Behavior” diterima

#### Pengaruh *motivasi* terhadap organizational citizenship behavior

Berdasarkan Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung X2 sebesar 3,422, lebih besar dari nilai t tabel = 1,662, dan nilai signifikansi X2 sebesar 0,001 yang lebih kecil dari (5%). Hal ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational

Citizenship Behavior . Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior” diterima

### **Pengaruh remunerasi Terhadap kepuasan kerja**

Dari hasil perhitungan terlihat bahwa nilai t hitung  $X1 * Z$  3.600 lebih besar dari nilai t tabel = 1,662, dan nilai signifikansi adalah 001, lebih kecil dari . adalah 5%. Hal ini berarti bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Remunerasi terhadap kepuasan kerja” diterima

### **Pengaruh motivasi Terhadap kepuasan kerja**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk  $X2 * Z$  sebesar 3.584 lebih besar dari nilai t-tabel = 1.662, dan nilai signifikansi untuk  $X2 * Z$  adalah 0.000 lebih kecil dari, 5%. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja” diterima

### **Pengaruh *kepuasan kerja* terhadap Organizational citizenship behavior**

Berdasarkan Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 1.956 lebih besar dari nilai t-tabel = 1.662, dan nilai signifikansi untuk adalah 0.000 lebih kecil dari, 5%. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian hipotesis H5 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior ” diterima

### **Pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Pengaruh langsung motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 0.344, sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi melalui kepuasan terhadap Organizational Citizenship Behavior adalah  $0,344 \times 0,181 = 0,622$ , maka total pengaruh yang diberikan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu :  $0,344 + 0,622 = 1,08$ . hasil perhitungan maka nilai pengaruh langsung  $X2$  terhadap  $Y$  adalah 0,344 dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,08 yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung .

Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H7 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior” diterima

### **Pengaruh remunerasi dan motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Berdasarkan output diatas diperoleh untuk nilai Fhitung sebesar 16,999. Maka untuk nilai persamaannya Fhitung > Ftabel ( $16.999 > 2,71$ ) dalam uji hipotesis pada tingkat signifikansi  $\alpha$ -0.05 atau 5% (Signifikansi  $0.000 < 0.05$ ). Hal ini berarti bahwa remunerasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Dengan demikian hipotesis H8 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Remunerasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Organizational Citizenship Behavior” diterima

### **Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Melalui Kepuasan Terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Berdasarkan output diatas diperoleh untuk nilai Fhitung sebesar 12.980. Maka untuk nilai persamaannya Fhitung > Ftabel ( $12.980 > 2,71$ ) dalam uji hipotesis pada tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$  atau 5% (Signifikansi  $0.000 < 0.05$ ). Hal ini berarti bahwa remunerasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H9 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Remunerasi dan Motivasi secara bersama-sama melalui Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior” diterima.

### **Pembahasan**

#### **Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit Ketergantungan Obat Jakarta yang meliputi:

1. Remunerasi di RSKO Jakarta terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Namun berdasarkan nilai mean pada pernyataan X1 nomor 8 memiliki nilai yang paling rendah sebesar 3,60 yaitu “Saya bisa memenuhi kebutuhan hidup/kebutuhan pokok dari remunerasi yang saya terima”. Hal ini dapat difahami bahwa pegawai merasa remunerasi yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara optimal sehingga Pimpinan perlu meningkatkan anggaran remunerasi agar pegawai dapat meningkatkan kesejahteraannya sehingga diharapkan akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pegawai
2. Motivasi di RSKO Jakarta terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Namun berdasarkan nilai mean pada pernyataan X2 nomor 3 memiliki nilai yang paling rendah sebesar 4,03 yaitu “Saya mencoba dengan sangat sungguh- sungguh untuk mencapai target yang diberikan”. Hal ini dapat difahami bahwa pegawai belum optimal untuk bersungguh-sungguh untuk usaha mencapai target kinerja, sehingga diperlukan peran Pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja serta memberikan target dan penilaian capaian kinerja agar pegawai selalu bersemangat dan sungguh-sungguh/termotivasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan sehingga diharapkan juga akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pegawai
3. Kepuasan Kerja di RSKO Jakarta terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Namun berdasarkan nilai mean pada pernyataan Z nomor 8 memiliki nilai yang paling rendah sebesar 3,31 yaitu “Saya senang dengan pengawasan yang dilakukan atasan saya dalam bekerja”. Hal ini dapat difahami bahwa



pegawai merasa belum optimal dalam mendapatkan pengawasan dari atasan selama pegawai tersebut bekerja sehingga Pimpinan perlu meningkatkan pengawasan pelaksanaan pekerjaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga diharapkan juga akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pegawai

4. Organizational Citizenship Behavior sangat bermanfaat untuk kepentingan organisasi karena berfungsi sebagai “pelumas” dalam mesin organisasi yang akan mengakselerasi organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal.. Namun berdasarkan nilai mean pada pernyataan Y nomor 9 memiliki nilai yang paling rendah sebesar 3,96 yaitu “Saya akan melaksanakan kebijakan organisasi meskipun ada yang bertentangan dengan pendapat pribadi”. Hal ini dapat difahami bahwa pegawai belum secara sukarela melaksanakan kebijakan organisasi yang dirasa bertentangan dengan pendapat pribadinya sehingga Pimpinan perlu meningkatkan pemahaman pegawai untuk melaksanakan kebijakan organisasi meskipun terdapat ketidaksesuaian dengan pendapat pribadi pegawai dimaksud.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Remunerasi dan Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di RSKO Jakarta, disimpulkan: 1) Hasil pengujian pertama Terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara variabel remunerasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. 2) Hasil pengujian kedua Terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. 3) Hasil pengujian ketiga Terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara variabel remunerasi terhadap kepuasan kerja. 4) Hasil pengujian keempat Terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. 5) Hasil pengujian kelima Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. 6) Hasil pengujian keenam Terdapat pengaruh Remunerasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. 7) Hasil pengujian ketujuh Terdapat pengaruh Motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. 8) Hasil pengujian kedelapan Terdapat pengaruh Remunerasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Organizational Citizenship Behavior. 9. Hasil pengujian kesembilan Terdapat pengaruh Remunerasi dan Motivasi secara bersama-sama melalui Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.

## BIBLIOGRAFI

- Ahmad, M. M., Yuwono, T., & Marlina, N. (2017). Reformasi Birokrasi dalam Upaya Pemberantasan Korupsi di Kabupaten Batang (Kepemimpinan Yoyok Riyo Sudibyo, Periode 2012–2017). *Journal of Politic and Government Studies*, 6(03), 451–460.
- Ambarwati, W. (2018). *Pemberian Antibiotik Pada Pasien ISPA Non Pneumonia Di Puskesmas Tanah Sareal Kota Bogor Tahun 2018*.
- Ambarwati, W. (2021). Pembiayaan Pasien COVID-19 dan Dampak Keuangan terhadap Rumah Sakit yang Melayani Pasien COVID-19 di Indonesia Analisis Periode Maret 2020–Desember 2020. *Jurnal Ekonomi Kesehatan Indonesia*, 6(1).
- Dewi, D. K. (2022). Sinergi dan Kolaborasi Sebagai Strategi Media Cetak Bertahan Dalam Era Disrupsi. *EKSPRESI DAN PERSEPSI: JURNAL ILMU KOMUNIKASI*, 5(2), 201–213.
- Hantono, H. (2022). Pengaruh Budgetary, Participation, Information Asymmetry, Organizational Citizenship Behavior, Job Relevant Information terhadap kinerja di era VUCA. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 2209–2229.
- Hartanto, D. (2019). Kajian Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Kepolisian Resort Kota Besar Medan. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 7(2), 71–87.
- Juliani, H. (2019). Perubahan perilaku aparatur sebagai model dalam mewujudkan reformasi birokrasi yang berkualitas. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(1), 113–125.
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Nasution, L. (2022). *Asuhan Kebidanan Pada Kehamilan, Persalinan, Bayi Baru Lahir, Nifas Dan Menyusui Di UPTD Puskesmas Rawat Inap Gunung Tua Tahun 2021*.
- Raharni, R., Idaiani, S., & Prihatini, N. (2020). Kekambuhan pada Pasien Penyalahguna Narkotika, Psikotropika, Zat Adiktif (Napza) Pasca Rehabilitasi: Kebijakan dan Program Penanggulangan. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 30(2), 183–198.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Brito, J. E. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación Naucalpan.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Deni Fakhruddin, Juniarto R Prasetyo

Sugiyono, P. D. (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta, cv.*

Tjahjono, E. W. (2020). *Analisis Penerapan Interprofessional Collaboration di Siloam Hospitals Balikpapan Tahun 2019.* Universitas Hasanuddin.

Usman, A. S. (2014). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 15(1), 13–31.

---

**Copyright holder:**

Deni Fakhruddin, Juniarto R Prasetyo (2023)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

