

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT PUSKESMAS BESUKI SITUBONDO

Wardatul Asfiyah, Nurul Qomariyah dan Ira Puspitadewi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata No.63 Jember 68121 Telepon: 089662551248

Email:

Wardatulasfiyah10@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of variable organizational citizenship behavior, leadership and work environment on employee performance at the UPT Puskesmas Besuki Situbondo. The population in this study were employees. The sampling method was purposive sampling with a total sample of 48 respondents, collecting data using a questionnaire. The method of data analysis uses multiple linear regression methods. Based on the results of the study obtained coefficient values variable organizational citizenship behavior, leadership and work environment with a positive direction and variable organizational citizenship behavior (X1) $T_{count} (2.704) > T_{table} (2.015)$ and significance 0.044, leadership variables (X2) $T_{count} (3.656) > T_{table} (2.015)$ and significance of 0,001, work environment variable (X3) $T_{count} (2,207) > T_{table} (2,015)$ and significance of 0,033. It has a positive effect on the performance of employees of the UPT Puskesmas Besuki. From this study shows that the independent variables consisting of organizational citizenship behavior, leadership and work environment influence the performance of employees of the UPT Puskesmas Besuki.

Keywords: organizational citizenship behavior, leadership, work environment, performance

1. Pendahuluan

Saat ini, instansi pemerintah berlomba-lomba melakukan pembenahan untuk meningkatkan kualitas, efisiensi dan ketanggapan pelayanan publik, begitu pula dengan lembaga kesehatan. Pembenahan tersebut dapat dimulai dari pemerintahan pusat kemudian diikuti oleh pemerintahan daerah. Menurut Badan Pusat Statistik tahun 2016 jumlah lembaga kesehatan rumah sakit pemerintah provinsi Jawa timur sebanyak 56 lembaga, sedangkan pada rumah sakit swasta sebanyak 160 lembaga dan pada puskesmas sebanyak 960. Dengan banyaknya jumlah lembaga kesehatan disuatu daerah dapat mempermudah masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan.

Undang-undang Nomer 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit menyatakan bahwa penyelenggaraan rumah sakit bertujuan untuk mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Para konsumen bebas memilih rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan memuaskan, profesional dengan harga bersaing sehingga startegi dan kinerja pun harus sesuai dengan keinginan pelanggan (Prihananto, 2006). Oleh karena itu rumah sakit mulai bekerja keras untuk meningkatkan mutu pelayanan guna bersaing ditingkat global. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014, Puskesmas merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan milik pemerintah yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan dasar bagi seluruh masyarakat baik di kota maupun desa, Sebagai bentuk perpanjangan tangan pemerintah, puskesmas dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik, melalui kinerja, kemampuan dan kompetensi SDM puskesmas yang memadai.

Wardatul Asfiyah, Nurul Qomariah dan Ira Puspitadewi Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Jember

Menurut Soepono & Veronika (dalam Fitrianasari, *et al.*, 2013) sumber daya manusia dalam sebuah rumah sakit akan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal dalam melayani pasiennya. Perawat mendominasi jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit sehingga memegang peranan penting karena perawat bertugas selama 24 jam melayani pasien. Perawat akan dituntut memberikan kinerja yang baik karena kinerjanya akan langsung dirasakan oleh pasien. Kinerja perawat menunjukkan kontribusi yang diberikan terhadap puskesmas tempatnya bekerja, sekaligus mencerminkan kinerja sebuah puskesmas karena pasien akan sering berhubungan secara langsung dengan perawat.

Salah satunya adalah UPT (Unit Pelayanan Teknis) Puskesmas Besuki Situbondo yang merupakan Puskesmas milik pemerintah yang berada di wilayah Desa Langkap Kecamatan Besuki Kabupaten Situbondo Provinsi Jawa timur. Sebagai organisasi yang berhadapan langsung dengan masyarakat tentunya kinerja pegawai puskesmas harus ditonjolkan. Hal ini bisa ditunjukkan oleh para pegawai yang dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan memuaskan pelayanan kepada pasien untuk mencapai tujuan dari organisasi puskesmas.

Puskesmas Besuki merupakan salah satu puskesmas yang ada di wilayah Kecamatan Besuki, yang mengadakan pelayanan rawat jalan dan baru mengadakan rawat inap dengan kapasitas 6 tempat tidur. Dengan adanya rawat inap yang baru diresmikan, jumlah pasien yang datang meningkat, jumlah perawat yang masih belum ada tambahan dan membuat puskesmas Besuki mengalami *overload*. Maka akan membutuhkan bantuan perawat dari bagian lain. Untuk mengatasi permasalahan tersebut pegawai diperlukan sikap sukarela dan tolong menolong dari seorang perawat untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang melebihi tugas-tugas pekerjaan yang telah ditetapkan yaitu yang disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain melaksanakan tugas keperawatan, perawat juga dibebani tugas tambahan seperti menangani tugas administrasi, sehingga sering membuat perawat merasa belum menyelesaikan tugasnya. Selain itu juga perawat juga sering membuang sendiri limbah-limbah seperti botol infus, kapas bekas ke tempat sampah yang jaraknya terkadang jauh yang mestinya tugas itu adalah tugas dari petugas kebersihan dan keamanan kendaraan pengunjung puskesmas yang belum terjamin karena masih belum ada petugas parkir.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai puskesmas diperlukan kepemimpinan yang mampu memotivasi bawahannya agar mencapai kinerja yang optimal. Di puskesmas Besuki terdapat beberapa posisi yang ada di dalamnya sesuai dengan kebutuhan puskesmas, berikut data kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Besuki:

Tabel 3: Pegawai pada UPT Puskesmas Besuki

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Dokter Umum	1
2	Dokter Gigi	1
3	Perawat	29
4	Analisis	2
5	Bidan	39
6	Farmasi	1
7	Perekam medik	1
8	Kesehatan Masyarakat	1
9	TU	4
10	Pengadministrasi Umum/RR	7
11	Staf Administrasi Keuangan	1
12	Pranata Komputer	1
13	Kebersihan	4
14	Keamanan	1
Total		93

Sumber: UPT Puskesmas Besuki, 2018

Table 1 menunjukkan beberapa keterangan dan jumlah karyawan pada Puskesmas Besuki yang telah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *organizational citizenship behavior* (OCB), Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Besuki. Dari uraian diatas maka ada beberapa permasalahan penelitian yang dapat dirumuskan yaitu: (1) Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Besuki (2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Besuki (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Besuki. Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah (1) Menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Besuki (2) Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Besuki (3) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Besuki.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan Sinembela (2016). Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Setiap organisasi termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut Schuler *et.al* dalam (Azhad, 2015) MSDM memiliki tiga tujuan utama yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi.

Organizational citizenship behaviour (OCB)

Menurut (Organ, 1988) dalam Azhad, dkk (2015) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku proposial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe, 1997) dalam Titisari (2014).

Sedangkan menurut Titisari (2014) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. Dimensi-dimensi *organizational citizenship behaviour* (ocb) Menurut Organ *et al* (dalam Titisari, 2014) dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai berikut:

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

1) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

2) *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

3) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

4) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengidentifikasi 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). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada organisasi untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Kepemimpinan

Pada hakikatnya semua orang adalah pemimpin, meski orang itu tidak mempunyai kedudukan resmi sebagai pemimpin. Banyak kejadian yang memperlihatkan bahwa seseorang yang memiliki kedudukan resmi sebagai pemimpin ternyata tidak memiliki jiwa dan naluri kepemimpinan. Sebaliknya di sisi lain ada orang yang tidak memegang jabatan resmi apapun namun karena jiwa kepemimpinannya tinggi, berhasil menjadi pemimpin tidak resmi yang diakui. Mereka ini biasanya muncul dalam bentuknya sebagai tokoh-tokoh kemasyarakatan, keagamaan atau bidang-bidang lain.

Menurut Fiedler dalam Azhad,dkk (2015) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Menurut John pffiffener kepemimpinan adalah kemampuan mengkoordinasikan dan memotivasi orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan yang dihendaki. Menurut Davis (1997) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat. Sedangkan menurut Ott (1996) kepemimpinan adalah proses hubungan antar pribadi yang didalamnya seseorang mempengaruhi sikap, kepercayaan dan khususnya perilaku orang lain. Dari beberapa definisi tersebut, ada beberapa unsur pokok yang mendasari definisi kepemimpinan yaitu:

- 1) Kemampuan mempengaruhi orang lain (kelompok atau bawahan).
- 2) Kemampuan mengarahkan atau memotivasi tingkah laku orang lain atau kelompok.
- 3) Adanya unsur kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan, Nitisemito (2010).

Sofyan (2013) Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram dan puas lama menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor-faktor lingkungan kerja Menurut Sofyan (2013) lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut

menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

- 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

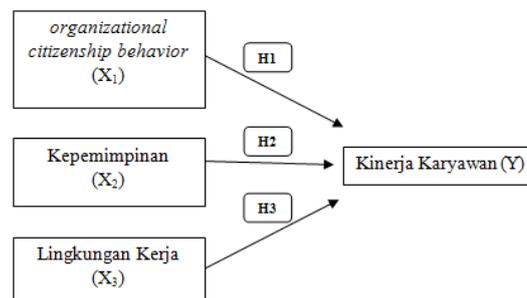
Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Upaya dalam pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan. Terdapat proses dan kendala-kendala dalam pencapaian tersebut yang dipengaruhi berbagai macam faktor diantaranya, yaitu faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik atau tidak, pelatihan yang telah dilakukan perusahaan sudah dapat diserap dan diterapkan dengan baik atau tidak oleh para karyawannya, dan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Berikut pengertian kinerja menurut beberapa ahli :

- 1) Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006).
- 2) Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, menurut Hasibuan (2002).
- 3) Bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006).

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan.

Berdasarkan teori-teori, studi empiris dan fenomena di UPT Puskesmas Besuki, maka variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior*, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian hubungan antara variabel tersebut diatas, maka dalam penelitian ini kerangka konseptual yang dibangun untuk menguji hubungan antara *organizational citizenship behavior*, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian

Bertitik tolak dari permasalahan yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan ekplanasi terhadap beberapa variabel. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis, menguji dan mengkonfirmasi pengaruh *organizational citizenship behavior*, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan, baik primer maupun data sekunder dilaksanakan di UPT Puskesmas Besuki. Populasi dalam penelitian ini adalah hanya pegawai yang bekerja didalam lingkungan puskesmas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Dengan kriteria pegawai yang hanya didaerah lingkungan puskesmas, 48 pegawai dipilih untuk mengisi daftar pertanyaan, dengan jumlah 12 pertanyaan.

Definisi operasional variabel bebasnya adalah (1) *organizational citizenship behavior Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak langsung dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan yang secara agreget mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Menurut Azhad, dkk berikut ini adalah indikator yang ada dalam *organizational citizenship behaviour* (OCB), diantaranya: *altruism* yaitu kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa, *civic virtue* yaitu dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam insitusi, *conscientiousness* yaitu melaksanakan tugas lebih dari apa yang diharapkan, *courtesy* yaitu meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain dan *sportsmanship* yaitu menggambarkan sportivitas seorang karyawan terhadap insitusi. (2) Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang atau individu (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku orang lain (bawahan, pengikut) sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang menjadi kehendak. Menurut Bass dalam Qomariah, nurul berikut ini adalah indikator yang ada dalam kepemimpinan, diantaranya: gaya mengarahkan, gaya mendukung dan gaya pendelegasian. (3) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Theo Garcia dalam Maryanto (2016) berikut ini adalah indikator yang ada dalam kepemimpinan, diantaranya: lingkungan fisik yang nyaman, hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan sesama rekan kerja. Sedangkan definisi opsional variabel terikat yaitu kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mathis R.L dan Jackson J.H dalam Maryanto (2016) berikut ini adalah indikator yang ada dalam kinerja karyawan, diantaranya: kuantitas kerja yaitu standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya, kualitas kerja yaitu standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja dan pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Sebelum data diolah maka daftar kuesioner yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur (kuesioner) dapat mengukur informasi yang diperlukan. Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Untuk menghitung korelasi persoan. Adapun kriteria batas minimum untuk dianggap memenuhi syarat jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen data dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen data dinyatakan tidak valid. Uji reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan. Pengukuran dilakukan dengan cara mengukur korelasi antar hasil jawaban pertanyaan yaitu memakai fasilitas ukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel akan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,700$.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika dikaitkan dengan penelitian ini maka variabel bebasnya adalah *organizational ciitzenshi behavior*, kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikatnya

kinerja pegawai. Metode analisi yang kedua adalah Uji t, dimana metode ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel (X) terhadap variabel (Y) secara parsial.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisis statistik deskriptif

Berikut ini adalah hasil tanggapan yang diungkapkan pegawai terhadap variabel OCB, Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kinerja pada UPT Puskesmas Besuki.

Tabel 2 Tanggapan responden terhadap indikator variabel OCB

No	Jumlah Skor					Total Pertanyaan
	SS	S	R	TS	STS	
X1.1	18	26	4	-	-	48
	37,5 %	54,2 %	8,3 %	-	-	100 %
X1.2	17	30	1	-	-	48
	35,4 %	62,5 %	2,1 %	-	-	100 %
X1.3	18	29	1	-	-	48
	37,5 %	60,4 %	2,1 %	-	-	100 %

Sumber: data dioalah 2019

Tabel 3 Tanggapan responden terhadap indikator variabel Kepemimpinan

No	Jumlah Skor					Total Pertanyaan
	SS	S	R	TS	STS	
X2.1	20	28	-	-	-	48
	41,7	58,3 %	-	-	-	100 %
X2.2	14	32	2	-	-	48
	29,2 %	66,7 %	4,2 %	-	-	100 %
X2.3	14	32	2	-	-	48
	29,2 %	66,7 %	4,2 %	-	-	100 %

Sumber: data dioalah 2019

Tabel 4 Tanggapan responden terhadap indikator variabel Lingkungan kerja

No	Jumlah Skor					Total Pertanyaan
	SS	S	R	TS	STS	
X3.1	19	26	3	-	-	48
	39,6 %	54,2 %	6,3 %	-	-	100 %
X3.2	22	23	3	-	-	48
	45,8 %	47,9 %	6,3 %	-	-	100 %

Sumber: data dioalah 2019

Tabel 5 Tanggapan responden terhadap indikator variabel Kinerja

No	Jumlah Skor					Total Pertanyaan
	SS	S	R	TS	STS	
Y1.1	30	17	1	-	-	48
	62,5 %	35,4 %	2,1 %	-	-	100 %
Y1.2	21	25	2	-	-	48
	43,8 %	52,1 %	4,2 %	-	-	100 %
Y1.3	28	19	1	-	-	48
	58,3 %	39,6 %	2,1 %	-	-	100 %

Sumber: data dioalah 2019

Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Tabel 6 Hasil uji validitas dan uji reabilitas

Pernyataan	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
OCB						
X1.1	0,616	>	0,284	Valid	0,801	Reliabel
X1.2	0,833	>	0,284	Valid		
X1.3	0,824	>	0,284	Valid		
Kepemimpinan						
X2.1	0,807	>	0,284	Valid	0,814	Reliabel
X2.2	0,708	>	0,284	Valid		
X2.3	0,809	>	0,284	Valid		
Lingkungan Kerja						
X3.1	0,773	>	0,284	Valid	0,816	Reliabel
X3.2	0,785	>	0,284	Valid		
Kinerja						
Y.1	0,642	>	0,284	Valid	0,796	Reliabel
Y.2	0,740	>	0,284	Valid		
Y.3	0,831	>	0,284	Valid		

Berdasarkan tabel 4 semua variabel menunjukkan r_{hitung} lebih besar r_{tabel} dan nilai *cronbach alpha* diatas 0,700. Dengan demikian instrumen keempat variabel X1, X2, X3 dan Y adalah valid dan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (OCB, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dari data yang sudah diolah dengan menggunakan SPSS 21.00 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 1,788 + 0,249 X_1 + 0,428 X_2 + 0,346 X_3$$

Keterangan:

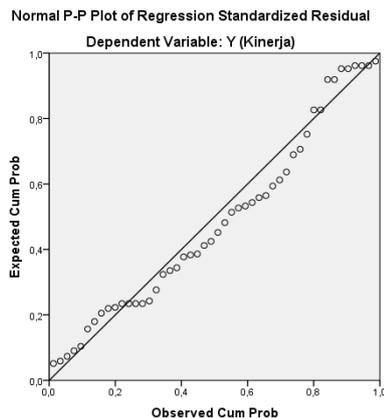
Y = Kinerja pegawai

X1 = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

X2 = Kepemimpinan

X3 = Lingkungan kerja

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

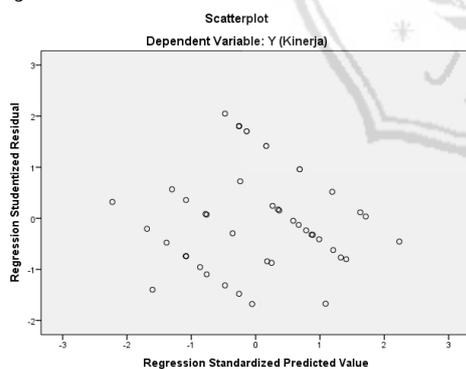
Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil uji multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Toleransi	Nilai VIF
1	OCB (X1)	0,826	1,211
2	Kepemimpinan (X2)	0,935	1,069
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,852	1,174

Dari tabel 9 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 dan semua variabel bebas nilai toleransinya diatas 0,1 yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil uji heterosdastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 8 Hasil uji t

No	Variabel	Signifikansi Hitung	(α) Tarif signifikansi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	OCB (X1)	0,044	0,05	2,074	2,015	Signifikan
2	Kepemimpinan (X2)	0,001	0,05	3,656	2,015	Signifikan
3	Lingkungan kerja (X3)	0,033	0,05	2,207	2,015	Signifikan

Dari tabel 10 diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji OCB mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,044 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} 2,074 > t_{tabel} 2,015$ yang berarti hipotesis OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT puskesmas Besuki. Yang berarti bahwa H1 diterima.
- Hasil uji Kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} 3,656 > t_{tabel} 2,015$ yang berarti hipotesis Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT puskesmas Besuki. Yang berarti bahwa H2 diterima.
- Hasil uji Lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,033 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} 2,207 > t_{tabel} 2,015$ yang berarti hipotesis Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT puskesmas Besuki. Yang berarti bahwa H3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik OCB, Kepemimpinan dan lingkungan kerjanya maka akan meningkatkan kinerja pegawai di UPT Puskesmas Besuki. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan OCB terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa jika pegawai memiliki OCB yang tinggi dalam bekerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Titisari (2014) bahwa variabel pembentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika terdapat semangat kerja yang tinggi dari para karyawannya. Hasil ini juga diperkuat dan relevan dengan penelitian Fitriastuti (2017), Maryanto (2016) dan Damaryanthi (2016) yang membuktikan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa jika pimpinan memiliki kepemimpinan yang tinggi dalam sebuah pekerjaan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Hasil ini juga diperkuat dan relevan dengan penelitian Tewel,dkk (2017), Maryanto (2016), Garcia (2014) dan Maramis (2013) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa jika lingkungan kerja baik dalam sebuah pekerjaan maka kinerja pegawai akan

mengalami peningkatan. Hasil ini juga diperkuat dan relevan dengan penelitian Munparidi (2012), Maryanto (2016), Garcia (2014), Lukman (2015) dan Ubaidillah (2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Kesimpulan

1. *Organizational Citezenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai UPT Puskesmas Besuki. Artinya OCB yang sudah diterapkan di UPT Puskesmas Besuki ini terus dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan agar dapat terus meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai UPT Puskesmas Besuki. Artinya kepemimpinan yang ada di UPT Puskesmas Besuki yang mampu memberikan dampak terhadap kinerja pegawai harus dipertahankan dan diterapkan kepada anak buah sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai UPT Puskesmas Besuki. Artinya lingkungan kerja yang sudah dijalankan di UPT Puskesmas Besuki ini terus dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan agar dapat terus meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

1. Bagi pihak Puskesmas Besuki
 - a. Untuk pegawai lebih menumbuhkan rasa sukarela dan membantu rekan kerja yang berhalangan hadir untuk menggantikan tugas rekan kerjanya sementara.
 - b. Untuk pimpinan harus mampu memberikan contoh dan memberikan arahan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai
 - c. perlu diperhatikan untuk petugas kebersihan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih khususnya untuk membuang limbah atau sampahnya sebelum pegawai ruangan datang.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Peneliti ini bisa dijadikan sebagai referensi mengenai *organizational citizenship behavior*, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai
 - b. Penulis menyarankan untuk menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Daftar Pustaka

- Azhad, M. Naely, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: CV. Cahaya Ilmu.
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- BPS. 2016. Data Lembaga Kesehatan Jawa Timur. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/>
- Damaryanthi, Anak Agung Inten. 2016. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai FEB”. Universitas Udayana, Bali. Volume 5, No 2 Tahun 2016.
- Fitriastuti, Triana. 2013. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan”. Universitas Mulawarman, Kalimantan. Vol. 4, No. 2, 2013, pp: 103-114.
- Garcia, Theo. 2014. “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi (Studi Kasus pada PT. Tossa Shakti Kaliwungu)”. Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.

- Lukman, Nazmi Sarah. 2015. "Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Manado". Universitas Sam Ratulangi, Manado. EMBA Vol. 3 No.1 Maret 2015.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Maryanto. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar". Ji@P Vol. 3 No. 2 Agustus – Desember 2016
- Maramis, Enrico. 2013. "Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado". Universitas Sam Ratulangi, Manado. EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013.
- Munparidi. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang". Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang. Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Qomariah, Nurul. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Dosen". Universitas Muhammadiyah Jember, Jember. Vol.1 No.1 Desember 2012.
- Sinembela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyan, Siregar. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyan, Diana. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA". Universitas Malikusaleh, Aceh. Vol.2 No.1 (2013) 18–23 ISSN: 2302934X
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tewal, dkk. 2017. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara". Universitas Sam Ratulangi, Manado. Vol.5 No.3 September 2017, Hal. 3744-3753.
- Ubaidillah, Noor. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Utama Karya" Cabang Semarang)". Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.