

**PENGARUH KOMPONEN KOMPENSASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*  
PEGAWAI PADA PUSKESMAS MAHALONA  
KECAMATAN TOWUTI  
KABUPATEN LUWU TIMUR**

**SKRIPSI**



**SAHRIANI  
105721106520**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN :**

**PENGARUH KOMPONEN KOMPENSASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*  
PEGAWAI PADA PUSKESMAS MAHALONA  
KECAMATAN TOWUTI  
KABUPATEN LUWU TIMUR**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh :**

**SAHRIANI**

**NIM : 105721106520**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**Sesungguhnya berserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al Insyirah: 6-8)**

### **PERSEMBAHAN**

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.  
Alhamdulillah Rabbil'amin**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk keluarga terutama kedua orang tuaku tercinta, orang-orang yang saya sayang dan juga almamaterku**





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Komponen Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Pada Puskesmas Mahalona Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur

Nama Mahasiswa : Sahriani  
NIM : 105721106520  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Penelitian Ini Telah diteliti dan diujikan di depan panitia panguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 Juni 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 29 Juni, 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

M. Hidayat, S.E., M.M  
NIDN:0909059001

Pembimbing II

Ir. Muhammad Akib, M.M  
NIDN:0014106010

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M  
NBM: 1151 132

Dekan



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM: 651 507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Sahriani, Nim : 105721106520 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0009/SK-Y/61201/091004/2024 ,Tanggal 22 Dzulhijjah 1445 H/ 29 Juni 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Dzulhijjah 1445 H  
29 Juni 2024 M

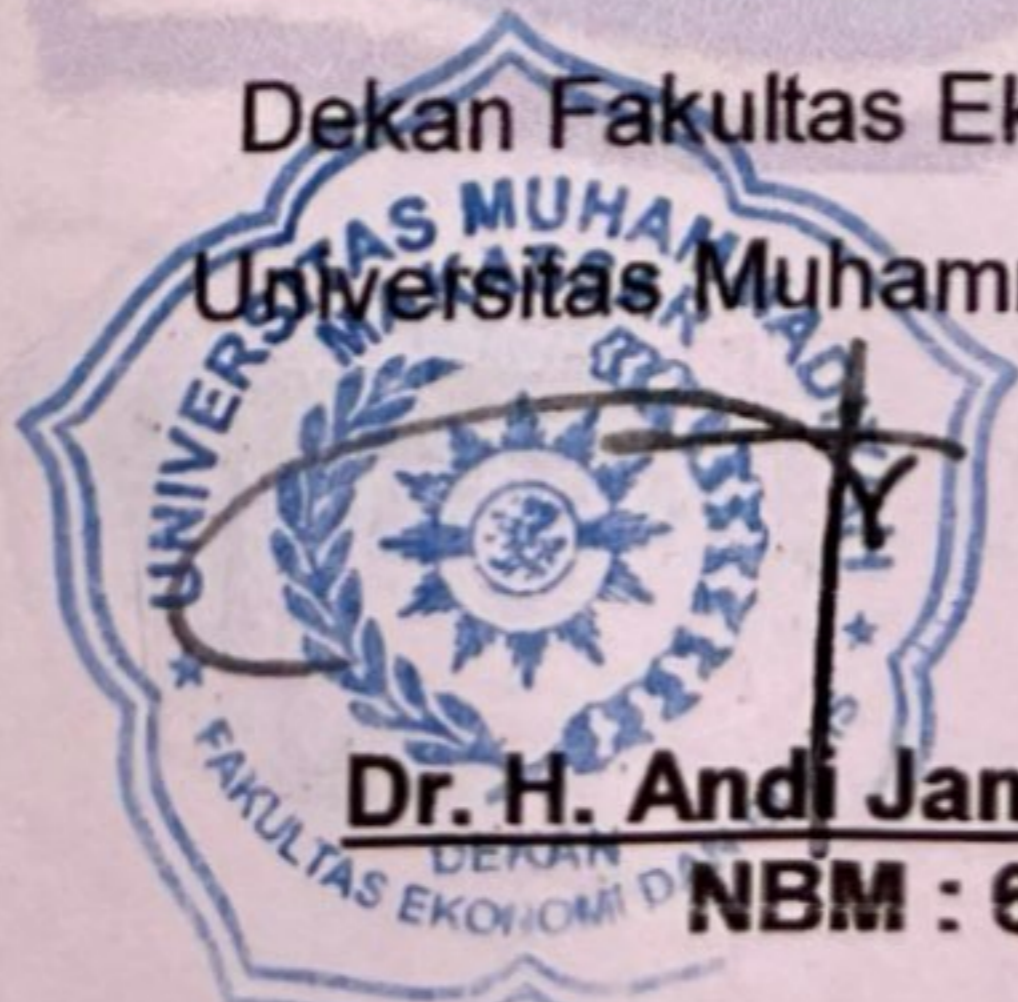
#### PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof, Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E.,M.Acc  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E.,M.M  
2. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd.,M.M  
3. Hj. Naidah S.E.,M.Si  
4. Ir Muhammad Akib.,M.M

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si**  
NBM : 651507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

## SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sahriani  
Stambuk : 105721106520  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Komponen Kompensasi Terhadap  
*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai  
Pada Puskesmas Mahalona Kecamatan Towuti  
Kabupaten Luwu Timur

Dengan ini menyatakan Bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Makassar, 29 Juni, 2024

Yang Membuat Pernyataan,



**Sahriani**

**NIM : 105721106520**

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi

Dekan

**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
**NBM: 651507**

**Nasrullah, S.E., M.M**  
**NBM: 1151 132**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sahriani  
NIM : 105721106520  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Komponen Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Pada Puskesmas Mahalona Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 29 Juni, 2024

Yang Membuat Pernyataan



**Sahriani**  
NIM: 105721106520

## ABSTRAK

**SAHRIANI. 2024. Pengaruh Komponen Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Puskesmas Mahalona Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: M Hidayat dan Muhammad Akib**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komponen Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Puskesmas Mahalona Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 83 orang. Penelitian ini menggunakan purposive sampling Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Maka sampel yang digunakan sebanyak 45 orang menggunakan rumus slovin. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (data primer). Hasil penelitian dari data yang diolah menggunakan perhitungan statistik SPSS Versi 25, berdasarkan hasil output SPSS secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial mempunyai pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil lain ditemukan bahwa variabel Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai signifikan untuk Kompensasi finansial sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai signifikan untuk Kompensasi non finansial sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

**Kata Kunci** : *Komponen Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



## ABSTRACT

**SAHRIANI. 2024. *The Effect of Compensation Components on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Mahalona Health Center, Towuti District, East Luwu Regency. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business. University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by M Hidayat and Muhammad Akib***

*This study aims to analyze the effect of compensation components on Organizational Citizenship Behavior at the Mahalona Health Center, Towuti District, East Luwu Regency. The population in this study were 83 employees at the Mahalona Health Center. And this study used a purposive sample sampling technique with certain considerations. Then the sample used was 45 people using the Slovin formula. This research data was obtained from a questionnaire (primary data). The results of research from data processed using SPSS Version 25 statistical calculations, based on the results of SPSS output partially the results showed that partially the variables of financial compensation and non-financial compensation Organizational Citizenship Behavior. Other results found that the variables of financial compensation and nonfinancial compensation had no significant effect on Organizational Citizenship Behavior with a significant value for financial compensation of  $0.001 < 0.05$  and a significant value for non financial compensation of  $0,000 < 0.05$ . Financial compensation and non financial compensation do not have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior.*

**Keywords :** Compensation Components, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

## KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Komponen Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Puskesmas Mahalona Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur”**. Skripsi penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1) pada Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam penyusunan proposal penelitian ini, penulis mengalami banyak kesulitan dan penulis menyadari dalam penulisan skripsi penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka, dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis yaitu Bapak Almarhum Juddin dan Ibu Almarhumah Suhaedah selaku orang tua saya yang telah meninggal dunia semoga beliau bangga dengan perjuangan saya. Dan saudaraku tercinta Serli kakak pertama dan kakak kedua Aldi, yang senantiasa mendukung, memberikan semangat dan kekuatan hingga akhir studi ini. Dan kepada Nenek, Om, Tante dan seluruh keluarga besar atas dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan untuk keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi amal jariyah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan

yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr.H. ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Ibu Zalkha Soraya, S.E.,M.M. Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Bapak M. Hidayat, S.E.,M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak Ir. Muhammad Akib., M.M. selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Ibu Sitti Marhumi, S.E., M.M selaku Penasihat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing penulis dalam rangka mencapai prestasi studi yang optimal.
8. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
9. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Kepala Puskesmas Dan Pegawai Puskesmas Mahalona yang telah membantu dan sukarela meluangkan waktunya dalam penyusunan tugas

akhir ini.

11. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Saudari seperjuangan teruntuk kepada Aswati, Nurul sahrina, Jumriani Ansar yang senantiasa membantu, memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
13. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena mampu bertahan, mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. ini mungkin pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis memahami bahwa hasil penelitian ini masih memiliki kekeliruan. Dengan demikian, peneliti meminta saran dan arahan yang membangun dari para pembaca guna memperbaiki karya ini. Terima kasih. Makassar 29 Juni 2024.

Makassar, 29 Juni 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN .....	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2. Kompensasi.....	9
3. Kompensasi Finansial.....	12
4. Kompensasi Non Finansial .....	13
5. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	14
B. Penelitian Terdahulu.....	17
C. Kerangka Pikir .....	22
D. Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A. Jenis Penelitian .....	24
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	24
C. Jenis dan Sumber Data.....	24

D. Populasi dan Sampel .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Definisi Operasional Variabel .....	27
G. Metode Analisis Data .....	29
H. Uji Hipotesis.....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	35
B. Penyajian data (Hasil Penelitian) .....	38
C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan) .....	51
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>55</b>
A. Kesimpulan .....	55
B. Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>60</b>



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	23
Gambar 4.1 Struktur organisasi.....	38
Gambar 4.2 Uji Heteroskedasitas.....	47



## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.1 Skor Penilaian Kuesioner .....	28
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	39
Tabel 4.2 Usia Responden .....	39
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden .....	40
Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas .....	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas .....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi .....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji regresi Linear Berganda .....	47
Tabel 4.10 Hasil Uji t .....	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	50



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Nomor</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	61
Lampiran 2 Tabulasi Data .....	66
Lampiran 3 Data karakteristik responden.....	69
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	70
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	74
Lampiran 6 Dokumentasi Penyebaran Kuesioner .....	76
Lampiran 7 Validasi Data dan Abstrak .....	77
Lampiran 8 Hasil turniting dan Bebas Plagiasi.....	79
Lampiran 9 Surat Balasan Penelitian .....	89



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian Kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sulistiyani dan Rosidah, 2009) Manajemen sumber daya manusia merupakan aset yang berfungsi sebagai modal (tidak material/non-keuangan dalam organisasi bisnis) untuk mewujudkan potensi sebenarnya realisasi fisik dan non fisik dari keberadaan suatu organisasi (Yuli, 2005). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang mengatur bagaimana memperoleh tenaga kerja, mengembangkan, Memberikan kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan Kelola proses untuk mencapai tujuan organisasi.

Martoyo (2007) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*). Menurut Simamora (2005) kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi. Menurut Bangun (2012:255), kompensasi finansial adalah bentuk

kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Handoko (2012:442), menyatakan bahwa kompensasi non finansial merupakan salah satu balas jasa selain berupa uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja.

*Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pribadi karyawan yang mendukung keberhasilan suatu organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan, namun merupakan pilihan pribadi dari karyawan sehingga jika tidak ditampilkan diberikan hukuman (Podsakoff et al., 2000).

Manajemen sdm pada organisasi manapun, perlu diterapkan kompensasi yang adil. Dimana penyerahan kompensasi yang sepadan dengan hasil kerja pegawai. (Siagian, 2018), mengatakan kompensasi merupakan feedback yang diserahkan instansi kepada pekerjanya berupa imbalan jasa atas partisipasi pegawai terhadap instansi. Penyerahan kompensasi untuk pegawai sebagai bentuk pengakuan berdasarkan performa pegawai tersebut selama bekerja di instansi atau organisasi. Kompensasi yang diserahkan harus merata dan pantas untuk pegawai. Kompensasi yang diperoleh dengan adil dan layak dapat digunakan untuk memenuhi standar dan kelangsungan hidup pegawai.

Kompensasi yang diserahkan oleh organisasi berkenaan dengan pegawai juga mampu menambahkan semangat pegawai. Pemberian kompensasi yang sesuai mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kompensasi yang diberikan instansi membuat pegawai

merasa bahwa organisasi bukan hanya memperhatikan tapi menghargai apa yang telah mereka lakukan untuk keberlangsungan instansi, Sebaliknya, jika instansi kurang memperhatikan sumber daya manusiannya, maka bukan hal yang tidak mungkin pegawai akan merasa tidak termotivasi dan tidak merasa puas dengan apa yang dikerjakannya.

OCB memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya. Transformasi sumber daya, langka, dan pemecahan masalah diantara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan insidensi. Kemudian juga akan mempengaruhi keputusan kompensasi, promosi dan pelatihan secara memiliki efek yang penting terhadap kinerja keuangan (MacKenzie, dkk., 1998., Motowidlo dan Van Scotter, 1994). Perilaku tersebut tidak akan dapat imbalan langsung atau sanksi baik dilakukan atau tidak, namun sikap konstruktif yang ditunjukkan karyawan melalui OCB akan memberikan penilaian positif atasan seperti penugasan dan promosi. (Bateman dan Organ, 1983). (Eisenberger, 1990) mengungkapkan bahwa perilaku ini berkembang sejalan seberapa besar perhatian organisasi pada tingkat kesejahteraan karyawan dan penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka. Jika di artikan secara sederhana, OCB merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi, merupakan asset bagi sebuah organisasi. Karena karyawan yang seperti ini akan sangat mudah sekali menaati perintah yang diberikan atasannya.

Puskesmas Mahalona kecamatan towuti sendiri, merupakan unit

pelaksanaan teknis kesehatan dibawah supervisi dinas kesehatan Kabupaten/Kota diselenggarakan oleh pemerintah yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah. Secara umum mereka harus memberikan pelayanan semaksimal mungkin dengan memberikan pelayanan seperti rawat inap ataupun pelayanan rawat jalan, Keberadaan puskesmas sangat bermanfaat bagi masyarakat terutama keluarga kurang mampu. Melalui adanya puskesmas, setidaknya dapat menjawab kebutuhan pelayanan kesehatan yang memadai dan mudah di jangkau. Kegiatan pelayanan kesehatan tingkat pertama secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan tentunya melibatkan pegawai untuk melakukan tugas agar berjalan dengan baik. Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra, didalam organisasi modern kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kerja karyawan dalam menjalankan tugas baik *inrole* maupun *extrarole*.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti di puskesmas mahalona, Tentunya organisasi perlu memberikan imbalan atau kompensasi terhadap karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kemampuan kerja, waktu dan tenaga yang diberikan karyawan kepada organisasi. Pelayanan dari pegawai yang berkualitas saja tidak cukup karena masyarakat sekarang tumbuh dan berkembang secara dinamis, oleh karenanya perilaku pegawai yang diharapkan oleh pihak puskesmas tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perawat dituntut harus mampu memberikan pertolongan pertama kepada pasien dengan responsif tanpa mengeluhkan bagaimanapun kondisi dan keadaan

pekerjaan. Tuntutan seperti itu menjadikan pegawai sebagai salah satu dari elemen puskesmas yang sangat membutuhkan perilaku-perilaku dari dimensi *Organization Citizenship Behavior*. Artinya perilaku pegawai dalam menjalankan kerja di puskesmas tertanam rasa ingin membantu, berdisiplin atau patuh, berperilaku baik terhadap organisasi, baik dan sopan terhadap orang lain dan sportif akan semakin menguat apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan. Kelelahan yang dialami oleh pegawai tidak hanya menjadikan perawat bekerja tidak maksimal tetapi seringkali pegawai mengabaikan pekerjaannya dan lebih memilih untuk bersantai dan kurang bersemangat karena kurangnya apresiasi berupa kompensasi baik itu berupa *finansial* maupun *nonfinansial*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Komponen Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Pada Puskesmas Desa Mahalona Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada puskesmas Desa Mahalona Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai pada Desa Mahalona Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada puskesmas Desa Mahalona Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada puskesmas Desa Mahalona Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur.

### D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk membahas yang berkaitan dengan kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Puskesmas di Kabupaten Luwu Timur.

#### 2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan masukan untuk Dinas Kesehatan dalam menilai fasilitas kerja yang terkait dengan kualitas pelayanan di Kabupaten Luwu Timur.

##### a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan referensi bagi peneliti yang lain akan melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

b. Bagi Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan referensi yang menjadi kebutuhan masyarakat yang akan mendatang.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses pegawai, karyawan, pekerja, manajer dan/atau berbagai persoalan di dalamnya seluruh pekerja yang menunjang seluruh kegiatan suatu organisasi, lembaga atau organisasi perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak ahli yang menjelaskan manajemen sumber daya manusia, seperti Pengikut: (Panggabean, 2007). Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resources. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Menurut (Zainun, 2001), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan

antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*), (Martoyo, 2007). Samsudin (2006) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua, kompensasi langsung dan tidak langsung.

Ruky (2001) kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat pengurusan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang penuh dikerjakan karyawan.

Menurut Hasibuan (2005) kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangga.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) kompensasi merupakan sesuatu

yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian, kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke 21 ini.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Baik dalam bentuk finansial maupun dalam bentuk barang atau jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan penerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodic, berarti adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang

tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

#### 4. menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

#### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Faktor-faktor yang menentukan besarnya kompensasi menurut Septawan (2014:155) :

##### a) Produktivitas Kerja

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

##### b) Kemampuan untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

##### c) Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan mempengaruhi terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi

karyawannya.

d) Supply dan Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi system pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat dipasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah dari pada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

e) Organisasi Karyawan

Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anaggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikankompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut.

f) Berbagai Peraturan Perundang-undangan

Semakin baiknya system pemerintahan, maka semakin baik juga system perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

### 3. Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial Menurut Bangun (2012:255), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

## b. Indikator Kompensasi Finansial

Menurut (Simamora, 2015) indikator kompensasi finansial yaitu:

### 1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran harian, mingguan, bulanan atau tahunan.

### 2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

### 3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang di tanggung organisasi, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### 4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat paker khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## 4. Kompensasi Non Finansial

### a. Pengertian Kompensasi non Finansial

Handoko (2012:442), menyatakan bahwa kompensasi non finansial merupakan salah satu balas jasa selain berupa uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang

diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja.

b. Indikator kompensasi non finansial

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kompensasi non finansial dari teori Mondy (2008:59). Untuk mengukur kompensasi non finansial ada dua indikator yaitu:

1. Pelatihan dan pengembangan, Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan kinerja individu, kelompok maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.
2. Pujian, merupakan salah satu bentuk penghargaan non finansial. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.
3. Cuti, perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu

## **5. Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB, adalah perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan

peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan instansi atau organisasi.

Menurut organ (2010), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine dan Bachrach (2000) OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Kontribusi OCB merupakan penyumbang yang mungkin atau tidak mungkin menguntungkan pada masa depan. Intinya adalah penghargaan yang bertambah kepada OCB merupakan tidak langsung



dan tidak pasti, dibanding dengan kontribusi formal seperti produktivitas yang tinggi atau teknik yang baik atau solusi yang inovatif (Organ & Ryan, 1995). Secara umum, OCB mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari job description karyawan secara formal (misalnya, membantu rekan kerja ; sopan kepada orang lain), atau perilaku yang karyawan tidak hargai secara formal (Jex, 2002).

b. Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut (Allison,2001 dalam subawa dan suwanda) dan (Anik Herminingsih, 2012) yaitu:

1. *Altruism* (perilaku membantu orang lain)

Kesedian untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan, dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa dilakukan. Seperti memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan atau sedang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapinya baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi.

2. *Coutesy* (Menjaga hubungan baik)

Perilaku membantu mencegah timbulnya masalah dalam pekerjaan. Seseorang yang memiliki sifat ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. dalam hal ini dapat mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.

3. *Sportsmanship* (perilaku sportif)

Sportifitas seorang pekerja dalam mentoleransi situasi yang kurang ideal ditempat kerja. Dalam hal ini memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa

mengajukan keberatan, dan meningkatkan suasana yang positif diantara pegawai. Sehingga pegawai akan lebih sopan bekerja sama dengan yang lain dan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

#### 4. *Conscientiousness* (ketelitian)

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan. Dalam hal ini pegawai akan berusaha untuk melebihi apa yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan dengan perilaku yang sukarela, atau yang bukan merupakan kewajiban dan tugas karyawan.

#### 5. *Civic Virtue* (kebijaksanaan warga)

Dukungan pekerja atas fungsi-fungsi *administrative* dalam organisasi. Dalam hal ini pegawai akan mengindikasikan tanggung jawab pada kelangsungan instansi atau organisasi, dengan mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi.

### **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian berupa pengamatan atau percobaan sebelumnya yang menunjukkan beberapa konsep yang relevan dan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu ini tersusun dalam berbagai bentuk seperti jurnal maupun skripsi, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Novita Rohmawati, Robby Sandhi Dessyarti, Metik Asmike, 2022)	Pengaruh kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT.Perkebunan Nusantara XI PG REDJOSARIE	Variabel x1: kompensasi Finansial x2: kepuasan kerja variabel y: organizational citizenship behavior (ocb)	Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan 96 responden dengan teknik analisis data smartpls	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap OCB (2) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB (3) Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2	(Amnah hadi, Parawansa Parawansa, 2022)	Pengaruh kompensasi terhadap organizational citizenship Behavior (OCB) Studi pada PT.Pelmi Cabang Makassar	x: kompensasi y: organizational citizenship behavior	Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis explanatori research. Populasi adalah seluruh karyawan dengan jumlah 115 orang dengan sampel sebanyak 90 dengan metode slovin dikumpulkan dengan angket kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
3	(Rika Oktaviana, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu, 2021)	Pengaruh kompensasi , dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) PT.LG Elektronik Indonesia	X1: kompensasi, X2 : Kepuasan Y : Organizational Citizenship Behavior (OCB)	diolah dengan menggunakan bantuan Smart PLS3.	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan kepuasan

		Branch Manado			kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
4	(Ari Widya Utami, KusumaChandra Kirana, Didik Subiyanto, 2022)	Organizational Citizenship Behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi Ng (studi kasus atr/bpn Kantah kabupaten wonosobo)	X1 : OCB Y : Kepuasan Kerja	SPSS	Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja dapat memediasi antara kompensasi dan OCB, dan kepuasan kerja dapat memediasi kecerdasan emosional dan OCB.
5	(Anwar Supriyanto, 2020)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Yang dimediasi ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Study Empiris Karyawan BLUD pada RSUD Tidar Kota Magelang)	X1 : Kompensasi Y : OCB	Metode Pengambilan Sampel dengan menggunakan Metode Purposive sampling. Alat analisis yang digunakan analisis regresi berganda dan Sobel Test. Hasil pengujian	Hasil penelitian menunjukkan: 1) kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) kompensasi secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior 3) organizational citizenship

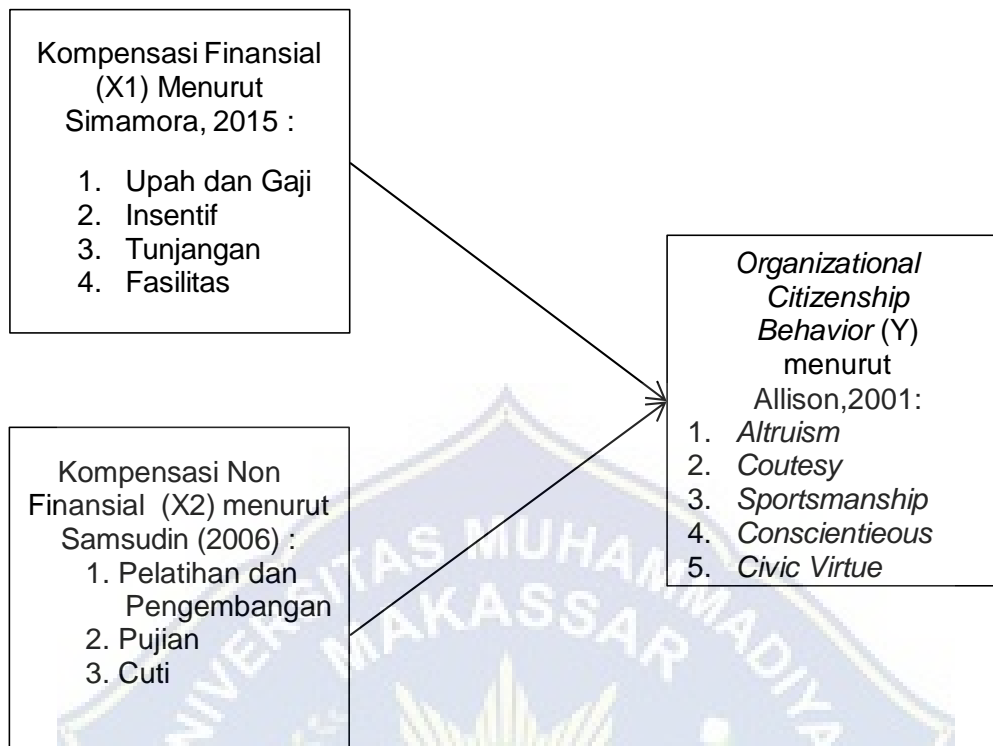
				dapat model yang digunakan dalam penelitian ini bagus (good fit).	behavior berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Dani Januar Subianto, 2020)	Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Abdoer Rahem di Situbondo)	Variabel x; kompensasi, komitmen organisasional variabel y; Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori Variabel melalui pengujian hipotesis. Sampel dari penelitian ini adalah responden perawat didapat dengan metode sampling jenuh. Metode analisis data pada penelitian bantuan SPSS 25	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) baik secara parsial maupun simultan.
7	(Mohamad Adi Yusuf, 2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Di SD Plus Rahmat Kota Kediri	Variabel x; kompensasi, variabel y; Organizational Citizenship Behavior	digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, dan SPSS.	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi pada guru terhadap perilaku organizational citizenship dan Terdapat pengaruh antara komitmen kerja terhadap perilaku organizational citizenship behavior pada guru di SD Plus Rahmat Kota Kediri. Hasil perhitungan
8	(Arif Darmawan, 2020)	Pengaruh Kompensasi,	Variabel x; Kompensasi,	Analisis (PLS).	Hasil dari penelitian ini

		Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Di Pt. Gunung Slamet Rekso COMPANY	organizational citizenship behavior (OCB) variabel; turnover intention	dalam penelitian ini untuk menguji validitas pernyataan setiap variabel berikut dengan reliabilitasnya. Tahap kedua menguji hubungan antara kompensasi, organizational citizenship behavior dan motivasi kerja	menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, variabel organizational citizenship behavior berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intention, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap turnover intention.
9	(Hanya Alfisyahria H, 2023)	Pengaruh Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Disiplin Kerja Terhadap P Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Pabrik Tahu Tasbim Ciputat)	Variabel X; kompensasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), disiplin kerja Variabel Y; kinerja karyawan	Responden dalam penelitian responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data digunakan adalah analisis statistik berupa SEM-PLS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	(Safrida Safrida, Amirul Syah, Muhammad Endang Asmara, 2023)	Peranan Intervening Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	Variabel X; Intervening Organizational Citizenship Behavior (OCB) variabel Y;	SPSS ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik	hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh Leader member Exchange

		Terhadap Kinerja Pegawai	kinerja pegawai		terhadap Kinerja Pegawai. Tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Ada pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai.
--	--	--------------------------	-----------------	--	--

### C. Kerangka Pikir

Kerangka fikir adalah dasar pemikiran yang memuat perpaduan antara teori dengan fakta ,observasi ,dan kajian kepustakaan ,yang akan dijadikan dasar dalam penelitian (Dominikus Dolet Unaradjan, 2019). Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Desa Mahalona Kabupaten Luwu Timur" penelitian ini akan menganalisis hubungan/pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) menggunakan model regresi linear sederhana. Variabel kompensasi akan dianalisis melalui indikator yaitu: Upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Adapun variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dianalisis melalui indikator yaitu: Altruism, Coutesy, Sportsmanship, Concientieous Dan Civic Virtue.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari satu penelitian yang harus diuji kebenarannya dengan jelas. Berdasarkan kerangka fikir yang telah dikemukakan, maka dugaan sementara pada hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Diduga kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Desa Mahalona Kabupaten Luwu Timur.
2. Diduga kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Desa Mahalona Kabupaten Luwu Timur.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena dalam penelitian kuantitatif memiliki dua variabel yang ingin diketahui hipotesisnya dengan melakukan penelitian terhadap populasi dan sampel yang telah ditentukan. Maka dari itu, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena pada penelitian ini ada dua variabel yang ingin diteliti yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel “Kompensasi Finansial dan Non Finansial” terhadap variabel “*Organizational citizenship Behavior (OCB)*” pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Desa Mahalona Kabupaten Luwu Timur.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian berada pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat di Desa Mahalona Kecamatan Towuti, Kabupaten Luwu Timur.

##### **2. Waktu penelitian**

Waktu penelitian dilakukan berdasarkan lamanya penelitian yang dilakukan mulai dari pengurusan surat izin meneliti, pengumpulan hingga perampungan hasil penelitian yang membutuhkan waktu 3 bulan mulai dari Januari – Maret 2024.

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

###### **a. Data Kuantitatif**

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif

yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Sugiharti dan Maula, 2019).

b. Data Kualitatif

Data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring* (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh dari kuesioner yang kemudian diolah menggunakan SPSS 25.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya (Suryani dan Hendrayani, 2015). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil tanggapan langsung oleh subjek penelitian yang telah ditetapkan jumlahnya melalui kuisisioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain (Suryani dan Hendrayadi, 2015). Data yang diperoleh seperti dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang di website, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari website instansi lainnya yang terkait.

**D. Populasi Dan Sampel**

a. Populasi

Populasi yang dimaksud disini adalah seluruh pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Desa Mahalona Kabupaten Luwu Timur. Adapun populasi yang dimaksud adalah 83 orang pegawai.

b. Sampel

Sampel Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (1960:182), yaitu

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

Ket:

n = Sampel

N = populasi

e = Persentase batas toleransi (*margin of error*) 10 %

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{83}{1 + 83 (10 \%)^2}$$

$$n = \frac{83}{1 + 83 (0,01)}$$

$$n = \frac{83}{1 + 0,83}$$

$$n = \frac{83}{1,83}$$

$$n = 45 \text{ Sampel}$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti adalah 45 pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini di bagi menjadi dua yaitu:

### 1. Observasi

Pengamatan yaitu peneliti secara langsung mendatangi daerah penelitian dan mengamati secara langsung Puskesmas Desa Mahalona Kabupaten Luwu Timur.

### 2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk checklist. Guna membantu responden pada Kantor Pusat Kesehatan Masyarakat di Desa Mahalona Kabupaten Luwu Timur untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda ceklis (√) pada tempat yang sudah disiapkan.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara menggali data tentang suatu variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, transkrip jurnal, dan agenda (Sugiyono, 2018). Selain itu penulis juga menyertai foto-foto yang terdapat pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Desa Mahalona Kabupaten Luwu Timur.

## **F. Definisi Operasional Variabel**

### 1. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama yaitu sebagai berikut:

#### a. Kompensasi Finansial (X1)

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

b. Kompensasi Non Finansial (X2)

Kompensasi non finansial merupakan salah satu balas jasa selain berupa uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja.

c. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi.

2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, variabel diukur menggunakan lembar tertulis berupa kuesioner yang berisi pernyataan dengan tujuan memperoleh data untuk kemudian digunakan dalam menganalisis variabel penelitian. Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang ataupun kelompok terhadap fenomena sosial yang ada. (Sugiyono, 2017).

**Tabel 3.1 Skala Likert**

No	Kategori Penilaian	Simbol	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Setuju	S	3
4	Sangat Setuju	SS	4

## **G. Metode Analisis Data**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Adapun subvariabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi menurut (Simamora, 2015) meliputi dimensi-dimensi upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah indikator Organizational citizenship Behavior (OCB), menurut (Allison, 2001) meliputi dimensi-dimensi Altruism, Courtesy, Sportmanship, Civic virtue.

Uji Instrumen penelitian yang dilakukan adalah dengan Uji validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. (Ghozali, 2013)

### **1. Uji Validitas**

Validasi artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Analisis faktor yang dilakukan dalam validitas mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi disimpulkan bahwa faktor tersebut memiliki konstruksi yang baik. Untuk menguji tingkat validitas instrument penelitian atau alat pengukur data dapat digunakan ketika korelasi product moment dari pearson dengan angka kasar. jika perhitungan validitas menggunakan SPSS, pada kolom corrected item. Total correlation. Keputusannya adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dianggap

valid. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5% atau 0,05 (Sudarmanto, 2005).

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan derajat ketetapan, ketelitian, dan keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran, Sugiyono (2019). Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas apabila digunakan berulang kali oleh peneliti yang sama maupun oleh peneliti yang berbeda akan selalu memberikan hasil yang sama. Jadi artinya seberapa konsisten alat ukur tersebut dalam memberikan hasil yang sama dengan mengukur hal yang sama. Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal (reliable) apabila memiliki Cronbach lebih dari 0,60. Dalam hal ini peneliti menggunakan rumus reliabilitas dengan metode alpha.

## **3. Uji Asumsi Klasik**

Menurut (Slamet dan Aglis, 2020). Uji asumsi klasik adalah uji persyaratan yang digunakan untuk uji regresi dengan metode estimasi ordinal least squares (OLS). Uji asumsi klasik yang hasilnya memenuhi asumsi maka akan memberikan hasil Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). sebaliknya apabila uji asumsi klasik tidak memenuhi kriteria asumsi, maka model regresi yang di uji akan memberikan makna bias dan menjadi sulit untuk di interpretasikan. Uji asumsi klasik yang akan diujikan pada penelitian ini meliputi beberapa uji yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedatisitas dengan masing- masing penjelasannya sebagai berikut:

### **a. Uji Normalitas**

Menurut (Priyatno, 2017) normalitas data merupakan syarat pokok

yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Syarat yang harus dipenuhi adalah data berdistribusi normal. Normalitas data penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Dalam SPSS uji normalitas yang sering digunakan yaitu dengan metode uji liliefors (Kolmogorov-Smirnov) yang bisa menggunakan dua cara yaitu dari analisis explor dan dari analisis non-parametrik Test-1 sampel K-S. Untuk metode Kolmogorov smirnov maka cukup melihat nilai signifikansi. jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya dapat tidak berdistribusi normal, jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). (Ghozali,2018). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari gejala multikolinearitas. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini,



uji autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson (D-W) untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2017) Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual 1 pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual 1 pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda. Menurut Priyatno (2017 : 169). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a = Konstanta

b1 = koefisien regresi variabel 1

b2 = Koefisien regresi variabel 2

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Kompensasi Non Finansial

e = eror

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji T (Uji Parsial)

Menurut (Riyanto dan Hatmawan, 2020) "Uji t atau dapat juga disebut uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen". Ghozali (Fathurrahman et al., 2020:55) uji statistic t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Dengan kriteri pengambilan keputusan sebagai berikut:

Ho :  $\beta = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Ha :  $\beta \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Cara melakukan uji t diantaranya adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut table. Apabila nilai statistic t hasil perhitungan  $> t_{tabel}$ , kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

- a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ha diterima atau Ho ditolak (suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen).
- b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ha ditolak atau Ho diterima (suatu variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel independen).

### 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada hakikatnya mengukur seberapa baik suatu model dapat menjelaskan variasi variabel independen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah dan Perkembangan Puskesmas Mahalona**

Tujuan bangsa Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam UUD 1945 alenia ke empat adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Untuk mencapai tujuan tersebut, diselenggarakan program Pembangunan Nasional secara berkelanjutan, terencana dan terarah. Pembangunan Kesehatan merupakan bagian integral dan terpenting dari Pembangunan Nasional. Tujuan diselenggarakannya Pembangunan Kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Keberhasilan Pembangunan Kesehatan berperan penting dalam meningkatkan mutu dan daya saing sumber daya manusia Indonesia.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, diselenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu. Puskesmas adalah penanggung jawab penyelenggara upaya kesehatan untuk jenjang tingkat pertama. Dimana Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten / Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan Pembangunan Kesehatan di suatu wilayah kerja tertentu dan merupakan ujung tombak terdepan dalam pembangunan

kesehatan. Fungsi daripada Puskesmas itu sendiri adalah sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat dan sebagai pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama. Dalam melaksanakan ketiga fungsi tersebut, Puskesmas mempunyai berbagai program kegiatan, yang diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah yang ada, dalam rangka mencapai tujuan Pembangunan Kesehatan.

Profil Puskesmas Mahalona disusun dengan maksud memberikan gambaran informasi lengkap mengenai Puskesmas Mahalona. Profil Puskesmas Mahalona ini berisi tentang data demografi, situasi derajat kesehatan, situasi sumber daya kesehatan serta program unggulan Puskesmas Mahalona.

## **2. Visi dan Misi**

### **1. Visi**

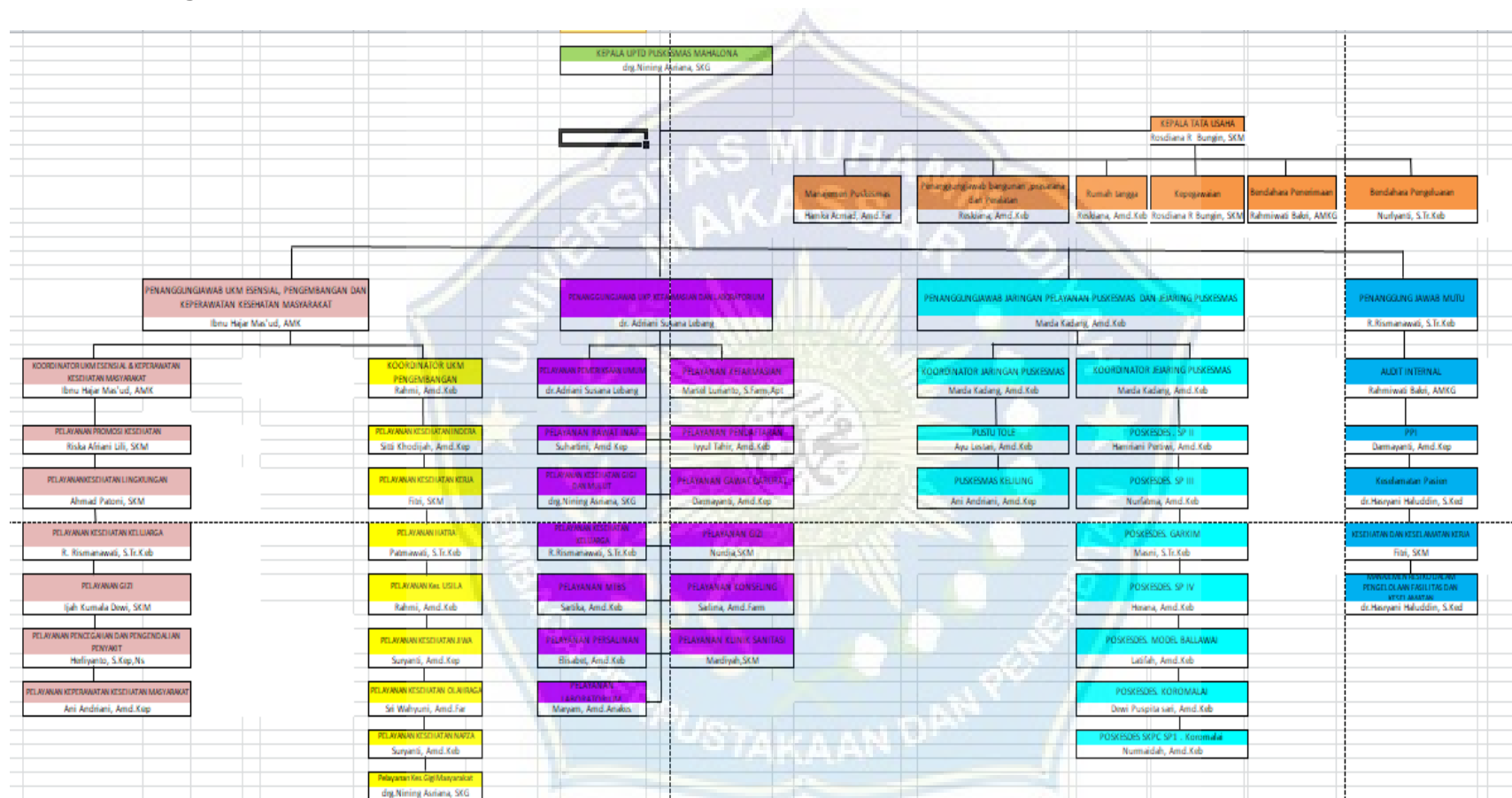
Puskesmas Mahalona Yang Bermutu dan Lebih Maju

### **2. Misi**

Dalam mewujudkan Visi tersebut diatas Puskesmas Mahalona mempunyai misi yaitu :

- a. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara komprehensif
- b. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang profesional
- c. Menciptakan budaya kerja yang adil, disiplin dan akuntabel
- d. Mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan sehat

### 3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 struktur organisasi

Puskemas Mahalona 2024

## B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang berupa daftar pernyataan yang terkait dengan tiga variabel meliputi Kompensasi Finansial (X1) Kompensasi Non Finansial (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Puskesmas Mahalona setiap responden mempunyai total skor pada masing-masing pada variabel yang dimaksud. Selanjutnya dalam hal pengujian ini hipotesis, maka dilakukan uji t (parsial) dan uji koefisien determinasi yang dianggap relevan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel Komponen kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya yang dapat dilihat dari hasil perhitungan berikut. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Puskesmas Mahalona. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja responden.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden digunakan untuk menggambarkan identitas responden menurut sampel penelitian yang telah diidentifikasi. Karakteristik responden juga digunakan untuk memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	11	24.4	24.4	24.4
	Perempuan	34	75.6	75.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: *Data diolah SPSS 25*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 45 orang dan yang mengisi kuesioner lebih banyak perempuan yaitu sebanyak 34 orang dengan presentase sebesar 75.6 %, sedangkan sisanya sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 24,4% adalah responden laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai usia 20-25 Tahun.

**Tabel 4.2 Usia Responden**

		Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	16	35.6	35,6	35,6	
	26-30	3	6,7	6,7	42,2	
	31-35	8	17,8	17,8	60,0	
	36-40	13	28,9	28,9	88,9	
	41-45	5	11,1	11,1	100,0	
		Total	45	100,0	100,0	

Berdasarkan usia pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 35,6% dan responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 6,7% dan responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 17,8% dan responden



dengan usia 36-40 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 28,9% dan responden dengan usia 41-45 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 11,1%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari penelitian yang dilakukan di Puskesmas mahalona kecamatan Towuti, didapatkan data masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden**

	Masa kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	32	71,1	71,1	71,1
	11-20	9	20,0	20,0	91,1
	21-30	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: *Data diolah SPSS 25*

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 32 orang dengan presentase sebesar 71,1% dan responden yang masa kerja 11-20 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 20,0% terakhir responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 8,9%

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran dan mendeskripsikan data yang dirangkumkan pada tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Hasil analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 (Kompensasi Finansial)	45	20	31	22.33	2.132
X2 (Kompensasi Non Finansial)	45	19	24	22.53	1.079

Y (Organizational Citizenship Behavior)	45	26	38	31.33	2.739
Valid N (listwise)	45				

Sumber.: *Data diolah SPSS 25*

Tabel 4.4 adalah output statistik deskriptif dari seluruh variabel penelitian dengan jumlah sampel adalah 45. Berdasarkan tabel ini dapat dijelaskan analisis statistik deskriptif masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi Finansial memiliki nilai minimum sebesar 20 dan nilai maximum sebesar 31 Sedangkan rata-rata sebesar 22,33 dan standar deviasi sebesar 2,132
- b. Variabel kompensasi Non Finansial memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maximum sebesar 24. Sedangkan rata-rata sebesar 22,53 dan standar deviasi sebesar 1,079
- c. Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, memiliki nilai minimum 26 dan nilai maximum sebesar 38 Sedangkan untuk nilai rata-rata sebesar 31,3333 dan standar deviasi sebesar 2,739

### 3. Hasil Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan setelah menghasilkan data jawaban responden yang dihasilkan dari kuesioner yang telah disebarkan. Penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu SPSS 25 dengan menggunakan *Corrected item Total Correlation* besar dari r tabel. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

tersebut. Uji validitas dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya 5% atau 0,05 yang menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator. Pada penelitian ini terdapat 45 responden yang telah mengisi kuesioner. Berdasarkan jumlah responden, diketahui bahwa r-tabel untuk uji validitas sebesar 0,202 yang di diperoleh dari  $df = (N-2)$  atau  $df = 45-2 = 43 = 0,301$ . Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0,631	0,301	<i>Valid</i>
	X1.2	0,507	0,301	<i>Valid</i>
	X1.3	0,396	0,301	<i>Valid</i>
	X1.4	0,623	0,301	<i>Valid</i>
	X1.5	0,362	0,301	<i>Valid</i>
	X1.6	0,599	0,301	<i>Valid</i>
	X1.7	0,737	0,301	<i>Valid</i>
	X1.8	0,571	0,301	<i>Valid</i>
Kompensasi Non Finansial (X2)	X2.1	0,430	0,301	<i>Valid</i>
	X2.2	0,618	0,301	<i>Valid</i>
	X2.3	0,502	0,301	<i>Valid</i>
	X2.4	0,310	0,301	<i>Valid</i>
	X2.5	0,325	0,301	<i>Valid</i>
	X2.6	0,350	0,301	<i>Valid</i>

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Y.1	0,325	0,301	<i>Valid</i>
	Y.2	0,350	0,301	<i>Valid</i>
	Y.3	0,797	0,301	<i>Valid</i>
	Y.4	0,557	0,301	<i>Valid</i>
	Y.5	0,653	0,301	<i>Valid</i>
	Y.6	0,592	0,301	<i>Valid</i>
	Y.7	0,367	0,301	<i>Valid</i>
	Y.8	0,678	0,301	<i>Valid</i>
	Y.9	0,625	0,301	<i>Valid</i>
	Y.10	0,415	0,301	<i>Valid</i>

Sumber: *Data diolah SPSS 25*

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas apabila digunakan berulang kali oleh peneliti yang sama maupun oleh peneliti yang berbeda akan selalu memberikan hasil yang sama. Jadi artinya seberapa konsisten alat ukur tersebut dalam memberikan hasil yang sama dengan mengukur hal yang sama. Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal (reliable) apabila memiliki Cronbach lebih dari 0,60. Dalam hal ini peneliti menggunakan rumus reliabilitas dengan metode alpha.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah pernyataan	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	8	0,726	Reliabel
Kompensasi Non	6	0,831	Reliabel

Finansial (X2)			
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	10	0,740	Reliabel

Sumber: *Data diolah SPSS 25*

Berdasarkan tabel 4.6 dimana hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Syarat yang harus dipenuhi adalah data berdistribusi normal. Normalitas data penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Dalam SPSS uji normalitas yang sering digunakan yaitu dengan metode uji liliefors (Kolmogorov-Smirnov Test) yang bisa menggunakan dua cara yaitu dari analisis explor dan dari analisis non-parametrik . Test-1 sampel K-S. Untuk metode Kolmogorov smirnov maka cukup melihat nilai signifikansi. jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya dapat tidak berdistribusi normal, jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data terhadap variabel kompensasi Finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2) dan *Organizational citizenship Behavior* (OCB), dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72811718
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.066
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: *Data diolah SPSS 25*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui baha nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas data sudah dipenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.981	1.020
	X2	.981	1.020

a. Dependent Variable: Y

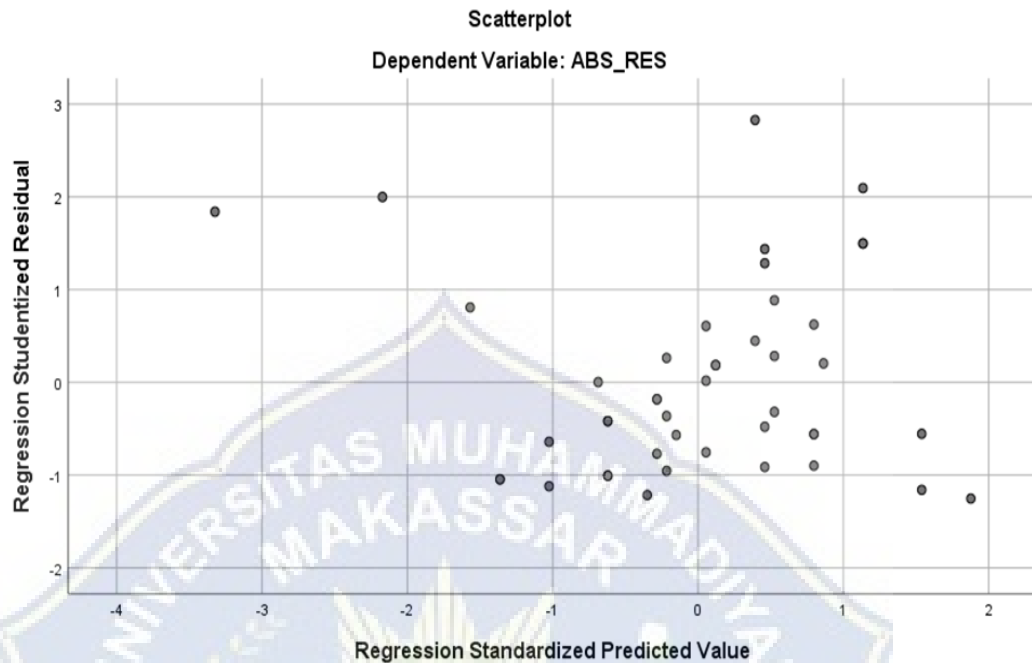
Sumber: *Data diolah SPSS 25*

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa angka tolerance dari variabel independent mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antara variabel independent. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independent tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada pola gambar *Scatter-plot*, regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik yang dihasilkan membentuk pola, ini merupakan adanya gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika terbentuk pola menyebar atau tidak beraturan diatas atau dibawah angka 0 (nol) maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas.

**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan perhitungan uji heterokedastisitas pada gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dari kriteria tersebut dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

## 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :



Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.509	9.375		2.828	.002
	X1	.381	.299	.163	2.404	.001
	X2	.234	.394	.153	1.341	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data diolah SPSS 25*

Tabel 4.9 menunjukkan hasil olah data regresi kompensasi finansial dan non finansial. Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu :

$$Y = 26,509 + 0,381 X_1 + 0,234 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai t hitung 2,404 lebih besar dari t tabel 1,679 ( $2,404 > 1,679$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,381. Hal ini berarti semakin Kompensasi Finansial yang diberikan dengan manfaat yang diterima maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan semakin meningkat. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan tingkat signifikansi

sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai t hitung 1,341 lebih besar dari t tabel 1,679 ( $1,341 > 1,679$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,234. Hal ini berarti semakin baik Kompensasi non Finansial yang diberikan dengan manfaat yang diterima maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan semakin meningkat. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t dapat juga disebut uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B08	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.509	9.375		2.828	.002	
	X1	.381	.299	.163	2.404	.001	
	X2	.234	.394	.153	1.341	.000	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data diolah SPSS 25*

1. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial (X1) menunjukkan nilai thitung 2,404 > ttabel = 1,679 dan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di Puskesmas Mahalona.

2. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi nonfinansial (X2) menunjukkan bahwa nilai thitung 1,341 > ttabel = 1,679 dan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi non finansial (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di Puskesmas Mahalona.

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) sangat terbatas.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 <sup>a</sup>	.728	.740	2.792	1.453
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: *Data diolah SPSS 25*

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini yang menunjukkan nilai R Square sebesar 0,728 artinya model tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) Kompensasi Non Finansial (X2) memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 72,8 %. Sedangkan sisanya

sebesar 27,2 % merupakan keterbatasan alat ukur serta error peneliti dalam mengungkap fakta.

### **C. Pembahasan**

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Puskesmas Mahalona, setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka kedua variabel bebas yakni kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Puskesmas Mahalona.

Sebagaimana diketahui bahwa penelitian ini ditinjau dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi ( $R^2$ ) = 0,728 atau 72,8%. Artinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perlu menggunakan dua variabel bebas tersebut. Sedangkan sisanya hanya 27,2% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

#### **1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).**

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan dengan menunjukkan bahwa

nilai  $t$ -hitung  $2,404 > t$ -tabel  $= 1,679$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  terhadap OCB pada Puskesmas Mahalona. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompensasi finansial dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dengan demikian dapat disimpulkan jika semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan maka akan mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan juga dengan penelitian yang dilakukan (Dani Januar Subianto, 2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Studi pada perawat rumah sakit Dr.Abdoer Rahem di Situbondo. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap (OCB) baik secara parsial maupun simultan. Item pernyataan dari indikator *Organizational Citizenship Behavior (Y)* yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah item  $Y_{1.4}$  yaitu saya menyelesaikan pekerjaan dengan standar-standar profesional, dengan rata-rata 4,29. Sebanyak 28 responden (33,7%) menjawab sangat setuju, 52 responden (62,7%) menjawab setuju, 2 responden (2,4%) menjawab netral, 1 responden (1,2%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senantiasa selalu menyelesaikan pekerjaan dengan standar-standar profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Novita Rohmawati, Robby Sandhi Dessyarti, Metik Asmike, 2022) yang berjudul Pengaruh kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT.Perkebunan Nusantara XI PG

REDJOSARIE Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap OCB (2) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB (3) Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

## **2. Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kompensasi Non finansial tidak berpengaruh positif dengan menunjukkan bahwa nilai t-hitung  $1,341 > t\text{-tabel} = 1,679$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  terhadap OCB pada Puskesmas Mahalona. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompensasi finansial dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi kompensasi Nonfinansial maka akan mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Amnah hadi, Parawansa Parawansa, 2022) yang berjudul Pengaruh kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) PT.LG Elektronik Indonesia Branch Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini dibuktikan pemberian kompensasi yang sesuai oleh karyawan, sehingga para karyawan merasa semangat dalam menjalankan pekerjaanya.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan (Anwar Supriyanto,2020) yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi organizational citizenship behavior ( Study empiris

karyawan BLUD pada RSUD tidar kota magelang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (3) OCB positif terhadap kinerja karyawan (4) OCB tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya semakin baik kompensasi finansial yang diberikan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Puskesmas Mahalona akan meningkat.
2. Variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Puskesmas Mahalona akan meningkat.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan masalah kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai Puskesmas Mahalona, agar memberikan fasilitas yang sesuai dan untuk upah yang diberikan kepada karyawan agar melakukan pengoptimalan yang lebih baik sehingga dapat memberikan balas jasa atau kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan serta keaktifan pegawai untuk Puskesmas, memberikan pembayaran berupa gaji, upah, insentif dan tambahan bonus sesuai dengan kontribusi yang sudah diberikan oleh pegawai kepada Puskesmas.



2. Sehubungan dengan masalah kompensasi nonfinansial yang diterima oleh pegawai Puskesmas Mahalona, agar dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik dengan memberikan perhatian kualitas dan kebersihan fasilitas umum, selain itu menyediakan tempat istirahat yang nyaman bagi pegawai dan senantiasa memberi penghargaan kepada setiap pegawai yang melakukan tugasnya dengan maksimal.
3. Sehubungan dengan masalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Puskesmas Mahalona, agar dapat memberikan dorongan bagi pegawai agar memiliki sikap yang baik untuk mencapai visi dan misi dari puskesmas dalam melayani pasien. Selain itu dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan dalam menghadapi risiko-risiko yang akan terjadi didalam suatu organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aglis Andhita Hatmawan, dan Slamet Riyanto. 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen,. Sleman: CV Budi Utama.
- ALFISYAHRIAH, N. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan di Pabrik Tahu Tasbim Ciputat) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Allison, b.j., Voss, R.S. & Dryer, S (2001). Student classroom and carrer success: the role of organizational citizensip behaviour. *Journal of education for business*, 76(5), 282-289
- Ambar, Sulistiyani, T., & Rosidah. (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Buchari, Zainun.2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Cantika, Yuli Sri Budi, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press, Malang
- Darmawan, A. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI PT. GUNUNG SLAMAT REKSO COMPANY (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta-Menteng).
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Fidiyanto, Dika., Warso, M. Mukeri., dan Fathoni, Aziz. 2018. Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hop Lun Indonesia Kabupaten Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, A., & Parawansa, P. (2022). Pengaruh Kompensasi, terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada PT. Pelni Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 576-582.

- Hendrayani, dan Suryani. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group)
- Mackenzie, Podsakoff & Dennis W. Organ. 2006. *Organizational Citizenship Behavior : It's Nature, Antecedents and Consequences*. Sage Publications, Inc.: California
- Maulana, A., Fadhilah, M., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 65-75.
- Panggabean. M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pohan, R. O., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Productivity*, 2(5), 403-407.
- Priyatno, Duwi, 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Andi: Yogyakarta
- Purnamie Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media.
- Safrida, S., Syah, A., & Asmara, M. E. (2023). Peranan Intervening Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 4(3), 225-239.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Simamora Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN)*, Yogyakarta.
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Slovin, M.J. 1960. *Sampling*, Simon and Schuster Inc., New York.
- Subianto, D. J. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Abdoer Rahem di Situbondo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 9(2).
- Sudarmanto, R. Gunawan, 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta; Ghalia Ilmu.
- Sugiharti, H. & Maula. 2019. "Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan Mahasiswa". *Accountthink : Jurnal of Accounting and Finance*.

- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Benefita, 4(2), 296-315.
- Supriyanto, A. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Study Empiris Karyawan BLUD pada RSUD Tidar Kota Magelang) (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Unaradjan, Dominikus Dolet, Metode Penelitian Kuantitatif (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019).
- Utami, A. W., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus ATR/BPN Kantah Kab. Wonosobo). SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 5(1), 93-102.

# LAMPIRAN



### **Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

#### **KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Wr. wbWb Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Desa Mahalona Kabupaten Luwu Timur

Dengan hormat,

Perkenalkan saya **Sahriani**, Mahasiswa S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pada kesempatan ini mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktunya guna mengisi daftar pernyataan ini dengan sesungguhnya tanpa beban apapun, sehingga dapat membantu melengkapi data yang sangat saya butuhkan. Adapun pernyataan ini saya buat dalam rangka penelitian tugas akhir (Skripsi) dengan judul "**Pengaruh Komponen Kompensasi Terhadap Organizational citizenship Behavior (OCB) pegawai pada Puskesmas Desa Mahalona Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur**". Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian saya dan akan memberikan banyak manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

**Sahriani**  
**NIM : 105721106520**

## Kuesioner Penelitian

### A. Petunjuk Pengisian

1. Daftar pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pernyataan Bapak/Ibu / Sdr/i.
3. Berikan tanda centang (  $\checkmark$  ) pada pernyataan dibawah ini yang menurut pendapat Bapak/Ibu / Sdr/
4. Jawaban terdiri dari: sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang setuju (KS), Tidak setuju (TS) dan Sangat tidak setuju (STS)

### B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Lama Bekerja :



### Daftar Pernyataan

#### 1. Kompensasi Finansial X1

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju (STS)	Tidak setuju (TS)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)
		1	2	3	4
1.	Upah dan gaji sudah sesuai dengan yang saya Lakukan				
2.	Upah dan gaji yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan saya				
3.	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan harapan saya				
4.	Dengan adanya Insentif saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja				
5.	Puskesmas memberikan				
	Tunjangan atau (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan				
6.	Tunjangan yang Diberikan sudah Sesuai dengan Jabatan yang ditempati pegawai				
7.	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan sesuai dengan fungsinya				
8.	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja				



## 2. Kompensasi Nonfinansial (X2)

NO	Pernyataan	Sangat tidak setuju (STS)	Tidak setuju (TS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (S)
		1	2	3	4
1	Pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan yang ingin mengetahui pada pekerjaan yang selama ini ada atau pekerjaan baru				
2	Pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan proses berpikir dalam mencapai target				
3.	Pujian yang diberikan membuat saya lebih terpacu dalam meningkatkan kinerja saya untuk perusahaan				
4.	Atasan saya mahir dalam menilai anak buah dan mengembangkan serta memanfaatkan keterampilan mereka				
5.	Pimpinan puskesmas memberikan fasilitas yang baik seperti (cuti)				
6.	Puskesmas menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif				

## 3. Organizational citizenship behavior (OCB) Y

NO	Pernyataan	Sangat tidak setuju (STS)	Tidak setuju (TS)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)
		1	2	3	4
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang sedang sibuk atau overload				
2.	Saya bersedia menggantikan tugas karyawan lain ketika yang bersangkutan tidak dapat menjalankan				
3.	Saya mematuhi peraturan puskesmas meskipun tidak ada yang mengawasi				
4.	Saya memanfaatkan waktu istirahat sebagaimana mestinya				

5.	Saya sadar untuk berlaku jujur dalam Bekerja				
6.	Saya selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada seiring berjalannya waktu				
7.	Saya tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak karyawan yang lain				
8.	Saya menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan				
9.	Saya tidak suka mencari-cari kesalahan instansi				
10.	Saya tidak membesar- besarkan masalah diluar porsinya				



## Lampiran 2: Tabulasi Data

## Kompensasi Finansial (X1)

XIP1	XIP2	XIP3	XIP4	XIP5	XIP6	X1P	XIP8	Total X1
3	4	3	4	3	4	4	3	28
3	2	3	3	2	2	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	2	2	3	3	22
3	2	3	3	2	2	3	3	21
3	3	3	3	1	1	3	3	20
3	3	3	3	2	2	3	3	22
3	3	3	4	2	3	3	3	24
3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	3	2	3	3	2	3	3	22
3	3	3	3	2	2	3	3	22
3	2	3	3	2	2	3	3	21
3	2	2	3	3	3	2	3	21
3	3	3	2	3	2	2	3	21
3	2	2	3	2	3	3	3	21
3	3	3	2	3	2	2	3	21
3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	3	2	2	3	3	3	3	22
4	2	3	4	2	3	4	4	26
4	4	4	4	3	4	4	4	31
3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	3	2	3	3	2	3	3	22
3	3	3	3	1	1	3	3	20
3	2	3	3	2	2	3	3	21
3	3	3	3	3	1	3	3	22
3	2	3	3	2	2	3	3	21
3	3	2	2	2	3	2	3	20
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	2	3	2	2	3	3	3	21
3	3	3	2	3	2	3	3	22
3	3	3	3	1	3	2	2	20
3	3	3	2	3	2	2	2	20
3	3	4	3	2	2	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	2	3	3	2	3	2	2	20
3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	3	2	2	2	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	2	3	3	3	3	23
3	3	3	2	3	2	2	2	20
3	3	3	2	3	2	2	2	20
3	2	2	3	2	3	3	3	21

### Kompensasi Nonfinansial (X2)

X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	TOTAL X2
4	4	4	3	4	4	23
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	3	4	3	4	4	22
4	4	3	3	4	4	22
4	3	4	4	4	4	23
4	4	3	4	2	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	4	3	21
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	3	23
4	4	3	4	4	4	23
3	3	4	3	4	4	21
3	4	4	4	4	4	23
4	4	3	4	4	3	22
3	1	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	3	23
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	2	4	4	4	4	22
4	4	3	4	4	3	22
3	4	4	4	4	3	22
3	3	4	3	4	4	21
4	4	3	4	4	3	22
3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	4	3	21
3	4	4	3	4	4	22
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	3	23
3	4	4	4	4	4	23
4	4	3	4	4	3	22
4	4	4	3	4	4	23
3	4	3	3	4	4	21
4	4	3	4	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	3	22
4	4	4	3	4	4	23

### Organizational Citizenship Behavior (Y)

YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP	YP8	YP9	YP10	TOTALY
4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	35
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	30
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	28
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	26
3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	29
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	27
4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	33
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	36
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	32
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
4	2	3	4	3	4	3	3	4	2	32
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	36
4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	33
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	33
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	29
3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	29
4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	34
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	36

### Lampiran 3: Data Karakteristik Responden

NO	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Lama Bekerja	Kode
1	Perempuan	2	41-45 Tahun	5	21-30 Tahun	3
2	Perempuan	2	31-35 Tahun	3	11-20 Tahun	2
3	Perempuan	2	36-40 Tahun	4	1-10 Tahun	1
4	Perempuan	2	36-40 Tahun	4	1-10 Tahun	1
5	Perempuan	2	36-40 Tahun	4	1-10 Tahun	1
6	laki-laki	1	36-40 Tahun	4	11-20 Tahun	2
7	laki-laki	1	41-45 Tahun	5	1-10 Tahun	1
8	Perempuan	2	41-45 Tahun	5	1-10 Tahun	1
9	Perempuan	2	41-45 Tahun	5	1-10 Tahun	1
10	laki-laki	1	20-25 Tahun	1	1-10 Tahun	1
11	Perempuan	2	20-25 Tahun	1	1-10 Tahun	1
12	laki-laki	1	20-25 Tahun	1	1-10 Tahun	1
13	perempuan	2	20-25 Tahun	1	11-20 Tahun	2
14	Perempuan	2	31-35 Tahun	3	1-10 Tahun	1
15	Perempuan	2	26-30 Tahun	2	1-10 Tahun	1
16	Perempuan	2	26-30 Tahun	2	1-10 Tahun	1
17	perempuan	2	26-30 Tahun	2	1-10 Tahun	1
18	perempuan	2	31-35 Tahun	3	1-10 Tahun	1
19	laki-laki	1	20-25 Tahun	1	1-10 Tahun	1
20	laki-laki	1	20-25 Tahun	1	1-10 Tahun	1
21	laki-laki	1	20-25 Tahun	1	21-30 Tahun	3
22	perempuan	2	20-25 Tahun	1	1-10 Tahun	1
23	perempuan	2	36-40 Tahun	4	1-10 Tahun	1
24	perempuan	2	36-40 Tahun	4	1-10 Tahun	1
25	laki-laki	1	36-40 Tahun	4	21-30 Tahun	3
26	perempuan	2	36-40 Tahun	4	11-20 Tahun	2
27	perempuan	2	36-40 Tahun	4	1-10 Tahun	1
28	perempuan	2	20-25 Tahun	1	1-10 Tahun	1
29	perempuan	2	20-25 Tahun	1	21-30 Tahun	3
30	perempuan	2	41-45 Tahun	5	1-10 Tahun	1
31	perempuan	2	31-35 Tahun	3	1-10 Tahun	1
32	perempuan	2	31-35 Tahun	3	1-10 Tahun	1
33	laki-laki	1	31-35 Tahun	3	1-10 Tahun	1
34	perempuan	2	31-35 Tahun	3	1-10 Tahun	1
35	laki-laki	1	31-35 Tahun	3	1-10 Tahun	1
36	perempuan	2	20-25 Tahun	1	1-10 Tahun	1
37	perempuan	2	20-25 Tahun	1	1-10 Tahun	1
38	laki-laki	1	20-25 Tahun	1	11-20 Tahun	2
39	perempuan	2	20-25 Tahun	1	11-20 Tahun	2
40	perempuan	2	36-40 Tahun	4	11-20 Tahun	2
41	perempuan	2	36-40 Tahun	4	11-20 Tahun	2
42	perempuan	2	36-40 Tahun	4	11-20 Tahun	2
43	perempuan	2	36-40 Tahun	4	1-10 Tahun	1
44	perempuan	2	20-25 Tahun	1	1-10 Tahun	1
45	perempuan	2	20-25 Tahun	1	1-10 Tahun	1



Total_X1	Pearson Correlation	.631**	.507**	.396**	.623**	.362*	.599**	.737**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.015	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## 2. Kompensasi Non Finansial (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.198	-.206	.208	-.086	-.134	.430**	
	Sig. (2-tailed)		.191	.174	.171	.575	.379	.003	
	N	45	45	45	45	45	45	45	
X2.2	Pearson Correlation	.198	1	.084	-.014	-.061	-.096	.618**	
	Sig. (2-tailed)	.191		.583	.925	.690	.531	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	
X2.3	Pearson Correlation	-.206	.084	1	-.269	.203	.346*	.502**	
	Sig. (2-tailed)	.174	.583		.074	.181	.020	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	
X2.4	Pearson Correlation	.208	-.014	-.269	1	-.096	-.406**	.310*	
	Sig. (2-tailed)	.171	.925	.074		.530	.006	.235	
	N	45	45	45	45	45	45	45	
X2.5	Pearson Correlation	-.086	-.061	.203	-.096	1	-.096	.325*	
	Sig. (2-tailed)	.575	.690	.181	.530		.530	.153	
	N	45	45	45	45	45	45	45	
X2.6	Pearson Correlation	-.134	-.096	.346*	-.406**	-.096	1	.350*	
	Sig. (2-tailed)	.379	.531	.020	.006	.530		.070	
	N	45	45	45	45	45	45	45	
Total_X2	Pearson Correlation	.430**	.618**	.502**	.181	.217	.273	1	
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.235	.153	.070		
	N	45	45	45	45	45	45	45	

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

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





Y.9	Pearson Correlation	.404**	-.028	.522**	.472**	.342*	.378*	-.061	.382**	1	.197	.625**
	Sig. (2-tailed)	.006	.857	.000	.001	.022	.010	.689	.010		.195	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.10	Pearson Correlation	-.215	.225	.306*	.390**	.250	-.130	.098	.393**	.197	1	.415**
	Sig. (2-tailed)	.156	.138	.041	.008	.098	.394	.520	.008	.195		.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_Y	Pearson Correlation	.538**	.379*	.797**	.557**	.653**	.592**	.367*	.678**	.625**	.415**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.005	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

## Lampiran 5: Hasil Uji asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72811718
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.066
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

### 2. Multikolinaritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.981	1.020
	X2	.981	1.020

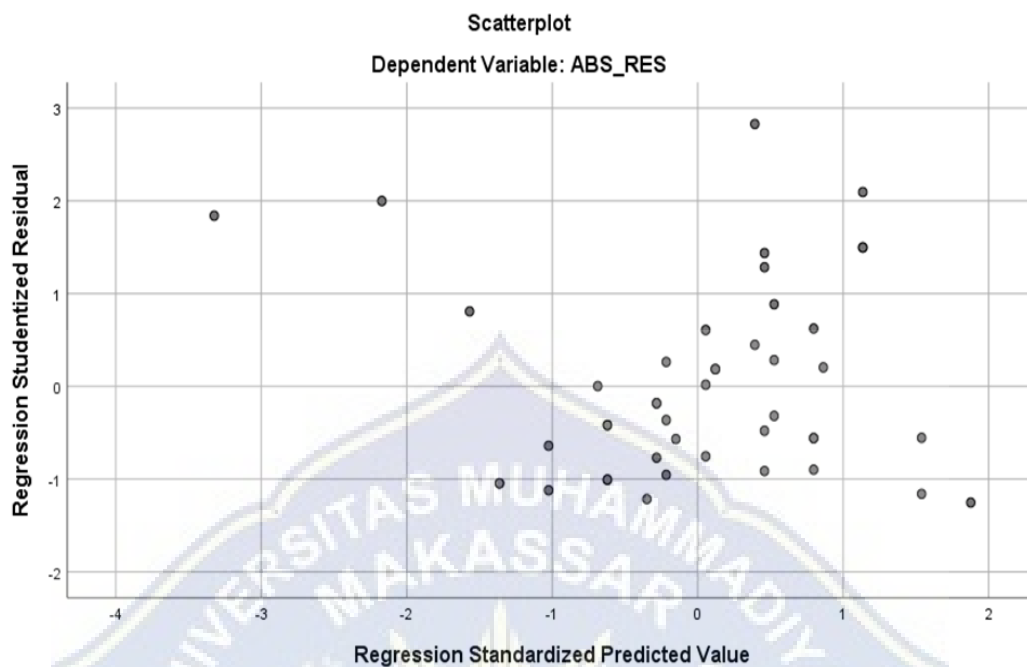
a. Dependent Variable: Y

### 3. Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 <sup>a</sup>	.728	.740	2.792	1.453

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

#### 4. Heterokedasitas



#### Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.509	9.375		2.828	.002
	X1	.381	.299	.163	2.404	.001
	X2	.234	.394	.153	1.341	.000

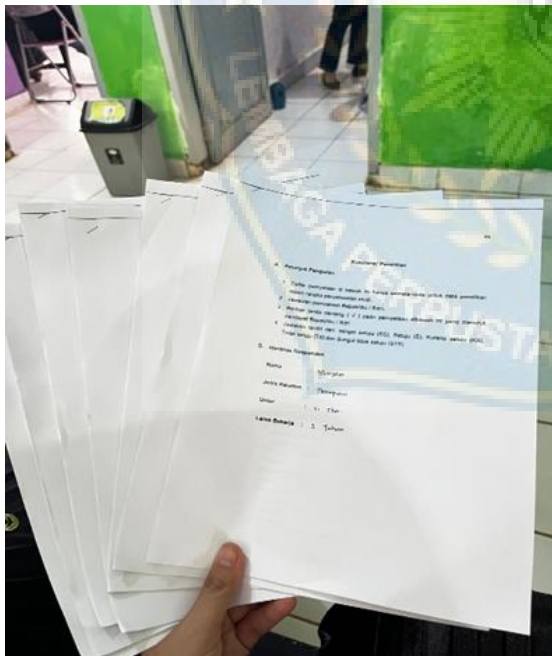
a. Dependent Variable: Y

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 <sup>a</sup>	.728	.740	2.792	1.453

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 : Dokumentasi Penyebaran Kuesioner



## Lampiran 7 : Validasi Kuantitatif dan Abstrak


**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**  
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. E-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**PENELITIAN KUANTITATIF**

<b>NAMA MAHASISWA</b>	SAHRIANI			
<b>NIM</b>	105721106520			
<b>PROGRAM STUDI</b>	MANAJEMEN			
<b>JUDUL SKRIPSI</b>	PENGARUH KOMPONEN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI PADA PUSKESMAS MAHALONA KECAMATAN TOWUTI KABUPATEN LUWU TIMUR			
<b>NAMA PEMBIMBING 1</b>	M. Hidayat, S.E., M.M.			
<b>NAMA PEMBIMBING 2</b>	Ir. Muhammad Akib., M.M			
<b>NAMA VALIDATOR</b>	Sri Andayaningsih, S.E., M.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	05/06/24	Lengkap	
2	Sumber data (data sekunder)	05/06/24	Lengkap	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	05/06/24	Lengkap	
4	Hasil Statistik deskriptif	05/06/24	Lengkap	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	05/06/24	Lengkap	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	05/06/24	Lengkap	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	05/06/24	Lengkap	
8	Hasil interpretasi data	05/06/24	Lengkap	
9	Dokumentasi	05/06/24	Lengkap	

*\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**ABSTRAK**

<b>NAMA MAHASISWA</b>	Sahrani			
<b>NIM</b>	105721106520			
<b>PROGRAM STUDI</b>	Manajemen			
<b>JUDUL SKRIPSI</b>	Pengaruh Komponen Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Puskesmas Mahalona Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur			
<b>NAMA PEMBIMBING 1</b>	M. Hidayat, S.E., M.M.			
<b>NAMA PEMBIMBING 2</b>	Ir. Muhammad Aulis M.M.			
<b>NAMA VALIDATOR</b>	Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	24/06/2024	<ol style="list-style-type: none"> <li>Gunakan Main Supervisor untuk nama pembimbing I dan Co-Supervisor untuk nama pembimbing II</li> <li>Gunakan font arial, font size 11</li> <li>"Kata kunci" dicetak miring</li> <li>Gunakan spasi tiga ketukan pada paragraf awal hasil abstrak</li> </ol>	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



**Lampiran 8 : Hasil Turniting dan bebas plagiasi**



BAB I Sahriani - 105721106520

ORIGINALITY REPORT

2%

LULUS

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

[eprints.walisongo.ac.id](http://eprints.walisongo.ac.id)

Internet Source

1%

2

[www.basishukum.com](http://www.basishukum.com)

Internet Source

1%

3

[elsamauliyana97.blogspot.com](http://elsamauliyana97.blogspot.com)

Internet Source

1%

Exclude quotes Off  
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



# BAB II Sahriani - 105721106520

by Tahap Tutup



**Submission date:** 21-Jun-2024 05:53PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2406227125

**File name:** BAB\_II\_-\_2024-06-21T185222.465.docx (73.52K)

**Word count:** 2809

**Character count:** 19373

## BAB II Sahriani - 105721106520

## ORIGINALITY REPORT

<b>7</b> %	<b>6</b> %	<b>1</b> %	<b>0</b> %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id">eprintslib.ummgl.ac.id</a> Internet Source	<b>1</b> %
<b>2</b>	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	<b>1</b> %
<b>3</b>	Uswatun Hasanah. "Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior (OCB)", MANAZHIM, 2019 Publication	<b>1</b> %
<b>4</b>	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	<b>1</b> %
<b>5</b>	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<b>1</b> %
<b>6</b>	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	<b>&lt;1</b> %
<b>7</b>	<a href="http://ijefm.co.in">ijefm.co.in</a> Internet Source	<b>&lt;1</b> %
<b>8</b>	<a href="http://rg-ekuitas.blogspot.com">rg-ekuitas.blogspot.com</a> Internet Source	<b>&lt;1</b> %

# BAB III Sahriani - 105721106520

*by Tahap Tutup*



**Submission date:** 21-Jun-2024 05:53PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2406227221

**File name:** BAB\_III\_-\_2024-06-21T185222.964.docx (47.02K)

**Word count:** 1849

**Character count:** 12111

AB III Sahriani - 105721106520

ORIGINALITY REPORT

**10%**

SIMILARITY INDEX

**10%**

INTERNET SOURCES

**4%**

PUBLICATIONS

**%**

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	3%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
3	docplayer.info Internet Source	1%
4	text-id.123dok.com Internet Source	1%
5	online-journal.unja.ac.id Internet Source	1%
6	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On

# BAB IV Sahriani - 105721106520

by Tahap Tutup



Submission date: 21-Jun-2024 05:55PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406227437

File name: BAB\_IV\_-\_2024-06-21T185223.916.docx (377.7K)

Word count: 3016

Character count: 19335



# BAB V Sahriani - 105721106520

by Tahap Tutup

**Submission date:** 21-Jun-2024 05:54PM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2406227332  
**File name:** BAB\_V\_-\_2024-06-21T185223.778.docx (19.84K)  
**Word count:** 389  
**Character count:** 2585

**Nasrullah, SE, MM.**  
NBM: 115 1132

**Sahriani**  
Nim: 105721106520



BAB V Sahriani - 105721106520

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

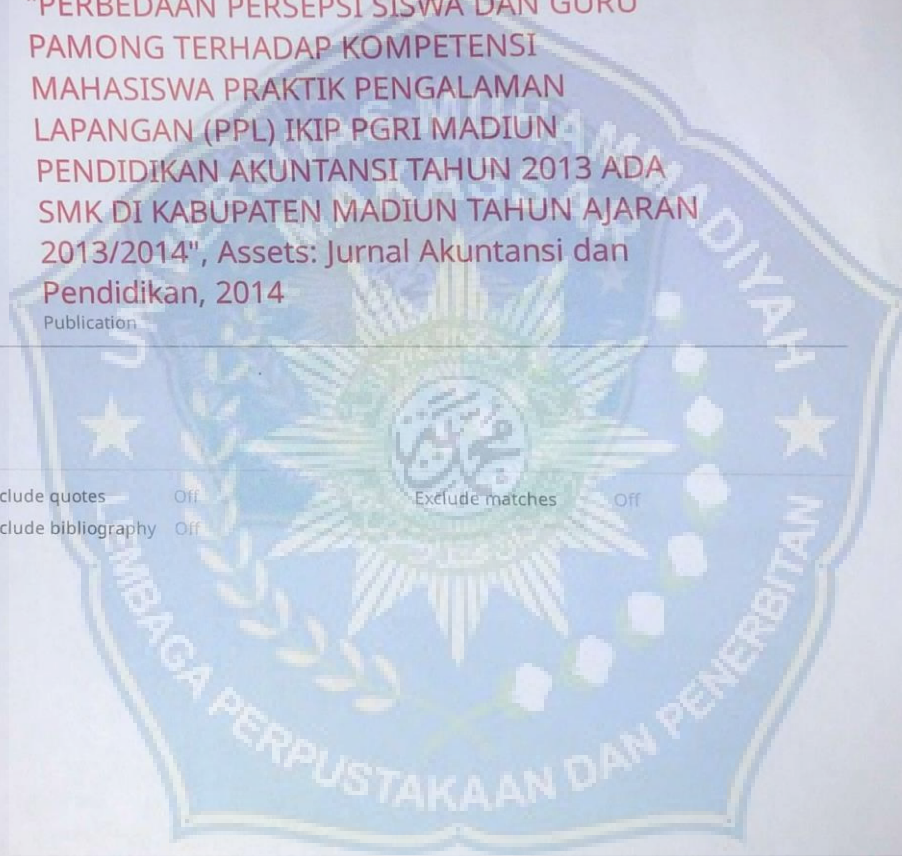
Sri Wahyuningsih, Satrijo Budiwibowo.  
"PERBEDAAN PERSEPSI SISWA DAN GURU  
PAMONG TERHADAP KOMPETENSI  
MAHASISWA PRAKTIK PENGALAMAN  
LAPANGAN (PPL) IKIP PGRI MADIUN  
PENDIDIKAN AKUNTANSI TAHUN 2013 ADA  
SMK DI KABUPATEN MADIUN TAHUN AJARAN  
2013/2014", Assets: Jurnal Akuntansi dan  
Pendidikan, 2014

3%

Publication

Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  Off

Exclude matches  Off



## Lampiran 9 : Surat Izin Penelitian


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail dp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3890/05/C.4-VIII/III/1445/2024  
 Tanggal : 14 March 2024 M  
 04 Ramadhan 1445

Jumlah : 1 (satu) Rangkap Proposal  
 : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Bapak / Ibu Bupati Luwu Timur  
 Cq. Ka. Badan Kesbang, Politik & Linmas  
 di -  
 Luwu Timur

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 204/05/A.2.II/III/45/2024 tanggal 14 Maret 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : SAHRIANI  
 No. Stambuk : 10572 1106520  
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Jurusan : Manajemen  
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Komponen Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Puskesmas Mahalona Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 13 Maret 2024 s/d 13 Mei 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.  
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,  
  
**Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.**  
 NBM 1127761

03-24



**PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU**  
**SATU PINTU**

Alamat : Jl. Soekarno Hatta, Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur, Sulawesi Selatan  
 No. Telp. 08 12345 7756 Website : www.dpmpstp.luwutimur.go.id  
 email : dpmpstp@luwutimurkab.go.id

Malili, 19 Maret 2024

Nomor : 500.16.7.2/048/PEN/DPMPSTP-LT/III/2024  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada  
 Yth. Kepala UPTD Puskesmas Mahalona  
 Di-  
 Kab. Luwu Timur

Berdasarkan Surat Rekomendasi Tim Teknis Tanggal 18 Maret 2024 Nomor : 048/KesbangPol/III/2024, tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan bahwa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : **SAHRIANI**  
 Alamat : Desa Mahalona, Kec. Towuti  
 Tempat / Tgl Lahir : Lampesue / 10 Oktober 2001  
 Pekerjaan : Mahasiswi  
 Nomor Telepon : 082194049449  
 Nomor Induk Mahasiswa : 105721106520  
 Program Studi : Manajemen  
 Lembaga : **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Bermaksud melakukan Penelitian di daerah/Instansi Bapak/Ibu sebagai syarat penyusunan Skripsi dengan Judul :

**"PENGARUH KOMPONEN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OVb) PEGAWAI PADA PUSKESMAS MAHALONA KECAMATAN TOWUTI KABUPATEN LUWU TIMUR"**

Mulai : 18 Maret 2024 s.d. 18 Mei 2024

Sehubungan hal tersebut di atas, pada prinsipnya Pamkab Luwu Timur dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Menaati semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, serta mengindahkan adat istiadat Daerah setempat.
2. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil "Laporan Kegiatan" selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah kegiatan dilaksanakan kepada Bupati Luwu Timur Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur.
3. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak menaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian disampaikan untuk diketahui.



Andi Hani Unru, SE.  
 Bupati Luwu Timur  
 Kepala DPMPSTP  
 Pembina Utama Muda (IV.c)  
 : 19641231 198703 1 208

Tembusan :

1. Bupati Luwu Timur (sebagai Laporan) di Malili;
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Malili;
3. Dinas Kesehatan;
4. Dekan UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR di Tempat.



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR  
DINAS KESEHATAN  
UPTD PUSKESMAS MAHALONA

UPT SP I Desa Libukan Mandiri, Kec.Towuti, Kab.Luwu Timur, Email:uptd.pkm.mahalona@gmail.com  
Telp: 08114182707 Kode Pos: 92982

**SURAT KETERANGAN**

Yang Bertanda Tangan di bawah ini :

Nama : drg.Nining Asriana, SKG  
Nip : 19810517 201905 2 001  
Pangkat/ Golongan : Penata / IIIc  
Jabatan : Kepala UPTD Puskesmas Mahalona  
Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :  
Nama : Sahriani  
Tempat / Tgl. Lahir : Lampesue / 10 Oktober 2001  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Nomor Telepon : 082194049449  
Nomor Indik Mahasiswa : 105721106520  
Program Studi : Manajemen  
Lembaga : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di atas benar telah melakukan penelitian di UPTD Puskesmas Mahalona sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul "PENGARUH KOMPONEN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OV) PEGAWAI PADA PUSKESMAS MAHALONA KEC. TOWUTI KAB.LUWU TIMUR"

Demikian surat pernyataan ini di buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mahalona, 23 Maret 2024

Kepala UPTD Puskesmas Mahalona

**drg.Nining Asriana, SKG**

Nip. 19810517 201905 2 001

## BIOGRAFI PENULIS



Sahriani panggilan Lani atau Rani Lahir di Lampesue pada Tanggal 10 Oktober 2001 dari pasangan suami dan istri Almarhum Bapak Juddin dan Almarhumah Ibu Suhaedah. Peneliti adalah anak ketiga dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Samata Kecamatan Romanglompoa Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh peneliti yaitu SD 267 Lampasue lulus tahun 2013, SMP 3 Towuti Tahun 2016, SMA Negeri 3 Towuti 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti program studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

