

**DETERMINAN DAN KONSEKUENSI *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PUSKESMAS RAWAT INAP
DI KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



Oleh :

AMRI

NPM : 1710018212042

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM MAGISTER SAINS MANAJEMEN
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2021**

**DETERMINAN DAN KONSEKUENSI *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PUSKESMAS RAWAT INAP
DI KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



Oleh :

AMRI

NPM : 1710018212042

**Tesis Ini Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Magister Sains Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM MAGISTER SAINS MANAJEMEN
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

DETERMINAN DAN KONSEKUENSI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* PADA PUSKESMAS RAWAT INAP DI KABUPATEN PESISIR
SELATAN

Oleh:

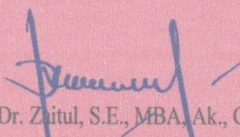
AMRI

NPM.1710018212042

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji
Pada tanggal 13 Agustus 2021

Menyetujui,

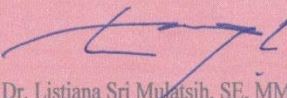
Pembimbing I,


Dr. Zaitul, S.E., MBA, Ak., CA

Pembimbing II


Dr. Akmal, S.E., M.Si

Ketua
Program Magister Sains Manajemen


Dr. Listiana Sri Mulatsih, SE, MM

LEMBAR PENGESAHAN

DETERMINAN DAN KONSEKUENSI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOR PADA PUSKESMAS RAWAT INAP DI KABUPATEN PESISIR
SELATAN

Oleh:

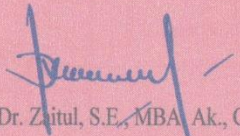
AMRI

NPM.1710018212042

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji
Pada tanggal 13 Agustus 2021

Tim Penguji:

Ketua,


Dr. Zaitul, S.E., MBA, Ak., CA

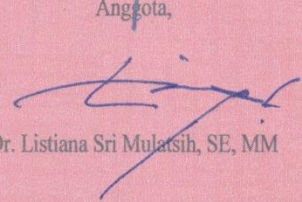
Sekretaris,


Dr. Akmal, S.E., M.Si

Anggota,


Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D

Anggota,


Dr. Listiana Sri Mulatsih, SE, MM

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Sains Manajemen pada tanggal 13 Agustus 2021

Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Magister Sains Manajemen


Dr. Ir. Hidayat, MT., IPM.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amri
NPM : 1710018212042
Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

DETERMINAN DAN KONSEKUENSI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PUSKESMAS RAWAT INAP DI KABUPATEN PESISIR SELATAN

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta . sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun , kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, 13 Agustus 2021
Penulis,

AMRI

DETERMINAN DAN KONSEKUENSI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PUSKESMAS RAWAT INAP DI KABUPATEN PESISIR SELATAN

¹⁾Amri, ²⁾zaitul, ³⁾Akmal

Program Studi Magister Sains Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta
Email : ¹⁾amri_kampai@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan elemen manusia yang harus dikembangkan baik pada diri sendiri maupun pada perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh perilaku penghargaan pemimpin terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, keadilan organisasi, *moralee employee* dan kinerja karyawan, pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, pengaruh *moralee employee* terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh perilaku penghargaan pemimpin terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dengan keadilan organisasi dan *moralee employee* sebagai variabel moderasi dan pengaruh perilaku penghargaan pemimpin terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan di 12 Puskesmas rawat inap Kabupaten Pesisir Selatan, dengan sampel 125 karyawan. Alat uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh negatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh positif terhadap keadilan organisasi, *moralee employee* dan kinerja karyawan, keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, *moralee employee* berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, keadilan organisasi berpengaruh positif dalam memoderasi hubungan antara perilaku penghargaan pemimpin dengan perilaku kewarganegaraan organisasi, *moralee employee* berpengaruh negatif dalam memoderasi hubungan antara perilaku penghargaan pemimpin dengan perilaku kewarganegaraan organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh negatif dalam memoderasi hubungan antara perilaku penghargaan pemimpin dengan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja karyawan, Perilaku penghargaan pemimpin, Keadilan organisasi, *Morale employee* dan Perilaku kewarganegaraan organisasi.

DETERMINANTS DAN CONSEQUENCES OF ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP IN COMMUNITY HEALTH CENTERS IN THE PESISIR
SELATAN DISTRICT

¹⁾Amri, ²⁾Zaitul, ³⁾Akmal

Master Of Management Departement,
Faculty of Economic and Business, Bung Hatta University
Email : ¹⁾amri_kampai@yahoo.com

ABSTRACT

Employee performance is a human element that must be developed both in oneself and in the company. The purpose of this study was to examine the effect of leader reward behavior on organizational citizenship behavior, organizational justice, employee morale and employee performance, the effect of organizational justice on organizational citizenship behavior, the influence of employee morale on organizational citizenship behavior, the influence of organizational citizenship behavior on employee performance, and the influence of organizational citizenship behavior on employee performance. leader's rewarding behavior on organizational citizenship behavior with organizational justice and employee morale as moderating variables and the influence of leader's reward behavior on employee performance with organizational citizenship behavior as moderating variables. This research was conducted in 12 inpatient health centers in Pesisir Selatan Regency, with a sample of 125 employees. The statistical test tool used in this study was the Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS) method. The results of this study indicate that leader reward behavior has a negative effect on organizational citizenship behavior, leader reward behavior positively affects organizational justice, employee morale and employee performance, organizational justice negatively affects organizational citizenship behavior, employee morale has a positive effect on organizational citizenship behavior, citizenship behavior organization has a negative effect on employee performance, organizational justice has a positive effect on moderating the relationship between leader reward behavior and organizational citizenship behavior, employee morale has a negative effect on moderating the relationship between leader reward behavior and organizational citizenship behavior and organizational citizenship behavior negatively affects the relationship between reward behavior leaders with employee performance.

Keywords: Employee performance, leader reward behavior, organizational justice, employee morale and organizational citizenship behavior.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammas SAW, berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul *Determinan Dan Konsekuensi Organizational Citizenship Behavior* Pada Puskesmas Rawat Inap Di Kabupaten Pesisir Selatan.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terika kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr.Listiana Sri Mulatsih, SE,MM., selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta Padang dan Sekaligus Penguji dalam seminar proposal sampai ujian tesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan agar tesis ini bisa lebih baik.
2. Dr.Zaitul,SE,MBA,Ak,CA selaku Pembimbing 1 yang telah memberikan dorongan dan masukan yang tak ternilai harganya bagi penulis untuk menyelesaikan pendidikan diprogram pascasarjana Universitas bung Hatta.
3. Dr. Akmal SE., M.Si Selaku Pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, mengarahkan sepenuh hati serta sabar dalam menuntun penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
4. Sefnedi,SE,M.M,PhD, selaku penguji Penguji dalam seminar proposal sampai ujian tesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan agar tesis ini menjadi lebih baik.

5. Dr. Evi Susanti Tasri SE., M.Si selaku penguji dalam sampai ujian tesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan agar tesis ini menjadi lebih baik.
6. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikn ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta.
7. Ayahanda Saleh (Alm) dan Ibunda Jusni tercinta yang telah mendidik dengan penuh rasa kasih sayang dan selalu mendoakan keberhasilan untuk anak-anaknya.
8. Isteri Tercinta Maqhfirah Pratiwi dan Anak tersayang Aqila yang selalu memberi semangat, dorongan dan motivasi dengan penuh cinta serta kasih sayang kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Prodi Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hattayang telah membantu dan bekerja sama dengan penulis selama masa perkuliahan.
10. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini jug dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, terima kasih.

Padang, 13 Agustus 2021

Penulis,

Amri

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN

1.1.	Latar Belakang penelitian	1
1.2.	Rumusan Masalah.....	7
1.3.	Tujuan Penelitian.....	8
1.4.	Manfaat Penelitian.....	9

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1.	landasan teori.....	10
2.1.1.	Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2.	Perilaku penghargaan pemimpin.....	15
2.1.3.	Keadilan organisasi.....	17
2.1.4.	<i>Morale employee</i>	22
2.1.5.	Perilaku kewarganegaraan organisasi.....	29
2.2.	Pengembangan Hipotesis.....	31
2.2.1.	Pengaruh perilaku penghargaan pemimpin terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.....	31
2.2.2.	Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh terhadap keadilan organisasi.....	32
2.2.3.	Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh terhadap <i>morale employee</i>	33
2.2.4.	Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	33
2.2.5.	Keadilan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.	34
2.2.6.	<i>Morale employee</i> berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.....	35
2.2.7.	Perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	35

2.2.8.	Keadilan organisasi memediasi hubungan antara perilaku penghargaan pemimpin dan perilaku kewarganegaraan organisasi.....	36
2.2.9.	<i>Morale</i> memediasi hubungan antara perilaku penghargaan pemimpin dan perilaku kewarganegaraan organisasi.....	37
2.2.10.	Perilaku kewarganegaraan organisasi memediasi pengaruh perilaku penghargaan pemimpin terhadap kinerja karyawan...	39
2.3.	Kerangka konseptual	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Jenis Penelitian	41
3.2.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.3.	Teknik Pengambilan sampel	42
3.4.	Definisi Operasional, Variabel dan Instrumen Penelitian.....	44
3.4.1.	Definisi operasional.....	44
3.4.2.	Variabel Penelitian	46
3.4.3.	Instrumen penelitian.....	47
3.5.	Teknik Analisis data.....	48
3.5.1.	Analisis deskriptif.....	48
3.5.2.	Analisis Inferensial.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil penelitian.....	53
4.2.	Hasil uji hipotesis.....	79
4.3.	Pembahasan.....	83

BAB V PENUTUP

5.1.	Kesimpulan	96
5.2.	Implikasi hasil penelitian	97
5.3.	Keterbatasan dan saran penelitian	99
	Daftar Pustaka	101

Lampiran	118
----------------	-----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil kuesioner Pra-survei kinerja karyawan	3
Tabel 3.1. Karakteristik responden penelitian	42
Tabel 3.2. Penyebaran kuesioner	53
Tabel 3.3. Variabel, Indikator, Jumlah Item pengukuran	46
Tabel 3.4. Bobot nilai setiap pertanyaan	47
Tabel 3.5. Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	49
Tabel 4.1. Tingkat responden penelitian	53
Tabel 3.6. Tipe Pengujian mediasi	52
Tabe 4.2. profil responden	54
Tabel 4.3. <i>Outer loadings</i> analisis 1	56
Tabel 4.4. <i>Outer loadings</i> analisis 2	59
Tabel 4.5. <i>Outer loadings</i> analisis 3	61
Tabel 4.6. <i>Construct reliability</i> dan <i>validity analisis</i> 1	63
Tabel 4.7. <i>Construct reliability</i> dan <i>validity analisis</i> 2	64
Tabel 4.8. <i>Construct reliability</i> dan <i>validity analisis</i> 3	65
Tabel 4.9. <i>Ccross loadings</i>	66
Tabel 4.10. <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT)	68
Tabel 4.11. Deskripsi Kinerja karyawan	69
Tabel 4.12. Deskripsi Perilaku penghargaan pemimpin	71
Tabel 4.13. Deskripsi Perilaku kewarganegaraan organisasi	73
Tabel 4.14. Deskripsi <i>Morale employee</i>	74
Tabel 4.15. Deskripsi Keadilan Organisasi	75

Tabel 4.16. <i>Q-Square</i> dan <i>R-Square</i>	78
Tabel 4.17. <i>Path Coefficients</i>	80
Tabel 4.18. Uji mediasi	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Model <i>bootstrapping</i>	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	107
Lampiran 2 Tabulasi data	116
Lampiran 3 Profil responden	146
Lampiran 4 <i>Convergen validity</i>	202
Lampiran 5 <i>Discriminant validity</i>	209
Lampiran 6 <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	216
Lampiran 7 Deskripsi variabel.....	21

