

**ARTIKEL**

**Perbandingan OCB Sebelum dan Sesudah Penerapan Program  
E-Kinerja di Puskesmas Puncu**



**Oleh :**

**DIRGANDARU PANGGAYUHAN**

**14.1.02.02.0249**

**Dibimbing Oleh :**

- 1. DHIYAN SEPTA W., M.M.**
- 2. RESTIN MEILINA, M.M**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**



**TAHUN 2018**  
**SURAT PERNYATAAN**  
**ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018**

**Yang bertanda tangan di bawah ini:**

Nama Lengkap : Dirgandaru Panggayuhan  
NPM : 14.1.02.02.0249  
Telepon/HP : 085  
Alamat Surel (Email) : dirgandaru.panggayuhan23@gmail.com  
Judul Artikel : Perbandingan OCB Sebelum dan Sesudah Penerapan  
Program e-Kinerja Di Puskesmas Puncu  
Fakultas – Program Studi : Ekonomi - Manajemen  
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri  
Alamat Perguruan Tinggi : Jl. K. H. Achmad Dahlan No. 76 Kab. Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

- a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme.
- b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 30 Mei 2018
Pembimbing I 	Pembimbing II 	Penulis, 
Dhiyan Septa W., M.M. NIDN. 0730098401	Restin Meilina, M.M NIDN. 0721058605	Dirgandaru Panggayuhan 14.1.02.02.0249



# PERBANDINGAN OCB SEBELUM DAN SESUDAH PENERAPAN PROGRAM E-KINERJA DI PUSKESMAS PUNCU

Dirgandaru Panggayuhan  
14.1.02.02.0249

Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen  
[dirgandaru.panggayuhan23@gmail.com](mailto:dirgandaru.panggayuhan23@gmail.com)

Dhiyan Septa W., M.M.<sup>1</sup> dan Restin Meilina, M.M.<sup>2</sup>  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi adanya program E-Kinerja yang di terapkan pada tahun 2016 dan mendorong perubahan pada budaya organisasi pada Puskesmas Puncu. Terutama pada pegawai dengan status pegawai negeri sipil (PNS) yang akan menerima dampak paling besar dari perubahan lingkungan kerja dan budaya organisasi. Hal ini menimbulkan perbedaan perilaku khususnya organizational citizenship behaviour (OCB) yang merupakan perilaku extra role dan berupaya bekerja melebihi standard dinilai dari sebelum dan sesudah program E-Kinerja di jalankan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan tingkat OCB sebelum dan setelah diterapkannya program E-Kinerja di PUSKESMAS PUNCU. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian komparatif. Sampel penelitian ini yaitu sampel jenuh, dengan jumlah 30 orang pegawai PUSKESMAS PUNCU. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, data primer berasal dari jawaban responden secara langsung. Data sekunder berasal dari literasi dan website resmi UPTD PUSKESMAS PUNCU. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik diskriptif, uji normalitas dan uji *paired sampel t – test* dan uji non parametrik *Wilcoxon*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan tingkat OCB pegawai setelah diterapkannya program E-Kinerja dengan hasil uji beda *paired sample t – test* per indikator nilai signifikansi  $< 0,05$  dari masing-masing dimensi dalam skala Morison. Nilai signifikansi untuk dimensi *altruism* sebesar 0,000, untuk nilai signifikansi dimensi *sportmanship* sebesar 0,000, untuk nilai signifikansi dimensi *civic virtue* sebesar 0,000, untuk nilai signifikansi dimensi *courtesy* sebesar 0,000 sedangkan untuk nilai signifikansi dimensi *conscientiousness* dari uji non parametrik *Wilcoxon* sebesar 0,000.

**Kata Kunci :** *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Kinerja, E-Kinerja.



## I. LATAR BELAKANG

OCB adalah perilaku yang secara sadar dan sukarela dilakukan pegawai diluar tanggung jawab tugas pokok dan fungsi yang ditentukan organisasi, OCB bisa diwujudkan dengan perilaku saling tolong – menolong sesama rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir atau istirahat, membantu rekan sejawat yang pekerjaannya berlebihan, membantu orang lain di luar departemen ketika memiliki permasalahan, membantu pelanggan dan para tamu jika membutuhkan bantuan, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, membantu proses orientasi pegawai baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan, kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, membuat pertimbangan dalam

menilai apa yang terbaik untuk organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi. Dewasa ini perkembangan OCB pada pegawai junior cenderung lebih rendah dibandingkan pada pegawai yang telah senior, namun seberapa besar tingkat OCB tersebut akan berbeda bagi setiap pegawai. Budaya organisasi menjadi penentu utama apakah OCB dapat berjalan baik dengan kesadaran setiap pegawai untuk bekerja dengan harmonis saling membantu meringankan pekerjaan satu sama lain, demi tercapainya tujuan organisasi. Namun terkadang sebuah perubahan mendadak dapat pula mempengaruhi kondisi mental pegawai yang semula saling acuh kemudian dengan atas dasar tuntutan pekerjaan menjadi saling membutuhkan satu sama lain dan mau dengan sukarela bekerjasama dan saling meringankan pekerjaan masing-masing. Puskesmas Puncu adalah satuan unit penyedia layanan kesehatan terpadu dan terintegrasi. Memiliki lebih dari tiga puluh tenaga ahli kesehatan dan *staff medic* maupun *non medic* yang bertanggung



jawab menangani masalah kesehatan di delapan desa yang berada di kec. Puncu. Bersama dengan kecamatan-kecamatan lain di kab. Kediri pada tahun 2016 telah melaksanakan sistem pelaporan berbasis *Electronic-Kinerja* (E-Kinerja), sebuah sistem pelaporan terpadu berbasis internet yang langsung terkoneksi pada server kabupaten di tiap-tiap kecamatan yang berada di kab. Kediri. Sistem baru yang beroperasi belum genap dua tahun ini nyatanya menimbulkan efek yang cukup signifikan untuk beberapa pegawai di Puskesmas Puncu. Hal ini didasarkan pada pengoperasian E-Kinerja berbasis komputer dan internet yang terintegrasi, sehingga pelaporan bersifat *real time* dan membutuhkan perhatian *extra* pada setiap pekerjaan yang berkaitan dengan pelaporan E-Kinerja. Perubahan mendadak ini tentu akan menimbulkan dampak pada tingkat OCB pegawai di Puskesmas Puncu.

## II. METODE

### a. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dan teknik penelitiannya adalah komparatif.

### b. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Tempat yang diteliti untuk penelitian ini adalah UPTD Puskesmas Puncu yang berlokasi di Jl. Puncak, No. 07, Kec. Puncu.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama  $\pm$  4 bulan sejak bulan Maret sampai dengan Juni tahun 2018. Selama 4 bulan tersebut digunakan untuk observasi, pengumpulan data lalu membuat penulisan laporan.

### c. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai UPTD Puskesmas Puncu yang berjumlah 30 orang.

#### 2. Sampel

Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu dengan menentukan seluruh

karyawan yang telah bekerja dari sebelum hingga sesudah program E-Kinerja diterapkan di UPTD Puskesmas Puncu yang berjumlah 30 orang sebagai sampel.

### d. Langkah-langkah Penelitian

#### 1. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Sumber Data

##### 1) Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner dan wawancara dengan karyawan.

##### 2) Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari arsip data dari bagian tata usaha, website, dan studi kepustakaan.

##### b. Langkah Pengumpulan Data

##### 1) Penyebaran Kuesioner

##### 2) Observasi

##### 3) Studi Pustaka

#### 2. Teknik Analisis Data

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan menilai sebaran data pada sekelompok data atau variabel, apakah sebaran

data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan metode ini membandingkan data yang diuji dengan data normal baku dengan signifikansi di atas 0,05 jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan hasil dari uji normalitas, sehingga dapat diketahui alat uji yang sesuai dengan penelitian ini. Jika pada uji ini data penelitian terdistribusi normal, maka uji beda yang digunakan adalah *Paired Sample t – Test*, namun apabila tidak terdistribusi normal, maka uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji non parametik *Wilcoxon*.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Analisis Data dan Interpretasi

##### 1. Uji Normalitas

##### a) Uji Normalitas Data Sebelum Pergantian Pimpinan

Tabel 1

Uji Normalitas Data Sebelum dan sesudah penerapan OCB

Indikator	Sig.		Taraf Sig.	Kesimpulan
	Sebelum	Sesudah		
dimensi altruism	0,08	0,21	0,05	Normal
dimensi conscientiousness	0,00	0,01	0,05	Tidak Normal
dimensi sportmanship	0,08	0,49	0,05	Normal
dimensi civic virtue	0,27	0,52	0,05	Normal
dimensi courtesy	1,22	0,42	0,05	Normal

Dari table 1 diketahui bahwa nilai sig indikator variabel tingkat OCB pegawai  $> 0,05$  (taraf signifikan), kecuali dimensi conscientiousness berdistribusi normal.

## 2. Uji Hipotesis

Telah diketahui bahwa selain dimensi *conscientiousness* data indikator tingkat OCB terdistribusi dengan normal lalu selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan metode Uji beda *paired sample t – test* untuk mengetahui adanya perbedaan tingkat OCB sebelum dan sesudah diterapkan E-Kinerja. Berikut hasil olahan data:

- a) Uji *Paired Sampel t – Test* dimensi *altruism*

Tabel 3  
Uji *Paired Sampel t – Test* dimensi *altruism*

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	dimensi_L1 altruism_sebelum	-12,633	2,312	0,422	-13,497	-11,77	-20,934	29	0

Dari tabel 3 diketahui Sig. dimensi *altruism* sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai indikator < dari 0,05 yang berarti ada perbedaan yang signifikan antara tingkat OCB pegawai sebelum dan sesudah mendapatkan program E-Kinerja dilihat

dari pengukuran altruism yang dihasilkan.

- b) Uji *Paired Sampel t – Test* dimensi *sportmanship*

Tabel 4  
Uji Beda *Paires Sample t – test* dimensi *sportmanship*

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	dimensi_S portmansh p_sebelum	-7	1,894	0,346	-7,707	-6,293	-20,346	29	0

Dari tabel 4 diketahui Sig. dimensi *sportmanship* sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai indikator < dari 0,05 yang berarti ada perbedaan yang signifikan antara tingkat OCB pegawai sebelum dan sesudah mendapatkan program E-Kinerja dilihat dari dimensi *sportmanship* yang dihasilkan.

- c) Uji *Paired Sample t – test* dimensi *civic virtue*

Tabel 5  
Uji Beda *Pired Sample t – test* dimensi *civic virtue*

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	dimensi_C vic_Virtue _sebelum	-15,967	2,773	0,504	-17,002	-14,931	-31,539	29	0

Dari tabel 5 diketahui Sig. dimensi *civic virtue* sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai indikator < dari 0,05 yang artinya ada perbedaan yang



dignifikan antara tingkat OCB pegawai sebelum dan sesudah mendapatkan program E-Kinerja dilihat dari pengukuran dimensi *civic virtue* yang dihasilkan.

d) Uji *Paired Sample t – test* dimensi *courtesy*

Tabel 6  
Uji Beda Pired Sample t – test  
dimensi *courtesy*

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	dimensi_Courtesy_Sebelum - dimensi_Courtesy_Sesudah	-7,333	2,468	0,451	-8,255	-6,412	-16,274	29	0

Dari tabel 6 diketahui Sig. dimensi *courtesy* sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai indikator < dari 0,05 yang artinya ada perbedaan yang dignifikan antara tingkat OCB pegawai sebelum dan sesudah mendapatkan program E-Kinerja dilihat dari pengukuran dimensi *courtesy* yang dihasilkan.

e) Uji non parametrik *Wilcoxon* Kemampuan Kerjasama

Tabel 7  
Uji Beda Pired Sample t – test  
Kemampuan Kerjasama

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 5	Kemampuan Kerjasama Sebelum - Kemampuan Kerjasama Sesudah	1,33333	2,84888	,52015	-.16955	2,29712	2,371	29	0,000

Dari tabel 7 diketahui Sig. dimensi *courtesy* sebesar 0,000 hal ini

menunjukkan bahwa nilai indikator < dari 0,05 yang berarti ada perbedaan yang dignifikan antara tingkat OCB pegawai sebelum dan sesudah mendapatkan program E-Kinerja dilihat dari pengukuran dimensi *courtesy* yang dihasilkan.

## b. Pembahasan

Pengukuran tingkat OCB pegawai dalam penelitian ini dilihat dari indikator dimensi *altruism*, dimensi *conscientiousness*, dimensi *Sportmanship*, dimensi *Civic Virtue*, dan dimensi *Courtesy*. Dari seluruh rangkaian uji normalitas dan uji hipotesis yang dilakukan peneliti mendapatkan temuan berupa, seluruh indikator yang dijadikan sebagai tolok ukur dalam mengukur adanya perbedaan tingkat OCB sebelum dan sesudah penerapan E-Kinerja berdistribusi normal kecuali pada dimensi *conscientiousness* sehingga diukur menggunakan uji hipotesis non parametric *wilcoxon* sedangkan indikator lainnya yang berdistribusi normal di uji dengan uji *paired t-Test*.

dimensi *altruism* pada uji *paired t-Test* diperoleh nilai Sig

0,000 < 0,05, yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah diterapkannya program E-Kinerja, dimensi Sportmanship pada uji paired t-Test diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah diterapkannya program E-Kinerja, dimensi Civic Virtue pada uji paired t-Test diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah diterapkannya program E-Kinerja, dimensi Courtesy pada uji paired t-Test diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah diterapkannya program E-Kinerja dimensi conscintiousness yang di uji dengan wilcoxon diperoleh pula nilai Sig 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah diterapkannya program E-Kinerja.

Dari serangkaian uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini guna mengukur tingkat OCB dengan merujuk pada nilai masing-masing indikator sebelum dan sesudah diterapkannya program E-Kinerja dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan

pada tingkat OCB pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sures Muniandy (2017) yang menyatakan adanya perbedaan tingkat OCB-I dan OCB-O pada sekolahan desa dan perkotaan di Sabah Malaysia. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Meilina (2017), OCB adalah perilaku pegawai yang secara sukarela bekerja melebihi persyaratan pekerjaan mereka, OCB berkontribusi pada terciptanya lingkungan psikologis yang positif, konstruktif, dan kohesivitas hubungan sosial dalam organisasi. OCB menjadi salah satu tolok ukur untuk dijadikan patokan apakah suatu program atau individu dan kelompok mengalami peningkatan mutu dalam kinerjanya dan lingkungan kerja yang positif.

#### IV. KESIMPULAN

Dari data yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat dilihat dalam tabel analisis statistik deskriptif OCB pegawai sebelum adanya E-Kinerja pada masing masing dimensi. Rata-rata tingkat dimensi *altruism* sebelum adanya E-Kinerja sebesar 10.23 rata-rata *conscintiousness* sebelum adanya E-Kinerja sebesar 9.03 rata-



rata *sportmanship* sebelum adanya E-Kinerja sebesar 10.53 rata-rata *civic virtue* sebelum adanya E-Kinerja sebesar 9.63 dan rata-rata *courtesy* sebelum adanya E-Kinerja sebesar 9.90. Dari analisis statistik deskriptif menunjukkan peningkatan rata-rata dimensi OCB pegawai sesudah adanya E-Kinerja. Sesudah adanya E-Kinerja, kinerja pegawai yang diukur dari rata-rata tingkat dimensi *altruism* sesudah adanya E-Kinerja sebesar 22.87 rata-rata *conscientiousness* sesudah adanya E-Kinerja sebesar 18.47 rata-rata *sportmanship* sesudah adanya E-Kinerja sebesar 17.53 rata-rata *civic virtue* sesudah adanya E-Kinerja sebesar 25.60 dan rata-rata *courtesy* sesudah adanya E-Kinerja sebesar 17.23. Hasil analisis uji beda menggunakan *paired sample t-test* terdapat hasil secara keseluruhan dari indikator yang diteliti. Dimana seluruh indikator yang diteliti menunjukkan perbedaan tingkat OCB pegawai yang signifikan antara sebelum adanya program E-Kinerja dan sesudah adanya E-Kinerja. Hal ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti yaitu dengan *paired sample t-test* dengan hasil nilai probabilitas seluruh

indikator yang diuji mempunyai nilai dibawah 0,05 atau dibawah kriteria pengujian. Maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat OCB pegawai sebelum dan sesudah adanya program E-Kinerja di puskesmas Puncu.



## V. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meilina, Restin. 2017. *Pelayanan Publik dalam Perspektif MSDM : Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. Kediri : Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE – Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Santoso. 2010. *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Gramedia
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tohari, Amin. 2015. *Bahan Ajar Praktikum SPSS 21.0*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri
- Wahyu, Noor.2014. *Uji Validitas Dan Reabilitas*. Diakses dari: <http://qmc.ac.id/2014/11/01/u-j-i-va-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-r-e-a-b-i-l-i-t-a-s>. pada tanggal 28 September 2017.