

## **ARTIKEL JURNAL**

**Pengaruh Remunerasi, Pola Karir dan Kompetensi Terhadap  
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Implikasinya Pada  
Kinerja Pegawai ASN RSUD Di Wilayah Priangan Timur**



**Oleh :**

**ZAINI ABDILLAH**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN  
PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN  
BANDUNG  
2024**

## ABSTRAK

### **Zaini Abdilah ; Pengaruh Remunerasi, Pola Karir dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Serta Implikasinya Pada Kinerja ASN RSUD Di Wilayah Priangan Timur**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji Remunerasi, Pola Karir dan Kompetensi, *Organizational Citizenship Behaviour* dan kinerja Pegawai ASN RSUD Di Wilayah Priangan Timur.

Penelitian ini menggunakan metoda kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah Pegawai ASN RSUD di Wilayah Priangan Timur, sebanyak 310 Pegawai. Adapun alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Model*).

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Remunerasi, Pola Karir dan Kompetensi pegawai ASN terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dan terdapat pengaruh yang signifikan dari *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja pegawai ASN

Kata Kunci: Remunerasi, Pola Karir dan Kompetensi pegawai, *Organizational Citizenship Behaviour* dan Kinerja Pegawai.

## ABSTRAC

### **Zaini Abdilah ; "The Influence of Remuneration, Career Patterns and Competencies on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and the Implications for the Performance of RSUD ASN Employees in the East Priangan Region".**

This research aims to determine and examine the Remuneration, Career Patterns and Competencies of employees, Organizational Citizenship Behavior and the performance of RSUD ASN Employees in the East Priangan Region.

This research uses quantitative methods with a descriptive analysis approach and verification analysis. In this study, the samples were 310 ASN employees at RSUD in the East Priangan area. The analytical tool in this research uses SEM (*Structural Equation Model*) analysis.

The results of the research concluded that there is a significant influence of Remuneration, Career Pattern and Competency of ASN employees, on Organizational Citizenship Behavior and there is a significant influence of Organizational Citizenship Behavior on the performance of ASN employees

Keywords: Remuneration, Career Patterns and Competencies Employees, Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance.

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan kesehatan adalah bagian dari pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Pembangunan kesehatan tersebut merupakan upaya seluruh potensi bangsa Indonesia, baik masyarakat, swasta maupun pemerintah.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menyebutkan bahwa negara menjamin hak setiap warga negara untuk mewujudkan kehidupan yang baik, sehat, serta sejahtera lahir dan batin demi tercapainya tujuan nasional dalam melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia untuk memajukan kesejahteraan umum sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Bahwa pembangunan kesehatan masyarakat memerlukan upaya kesehatan, sumber daya kesehatan, dan pengelolaan kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya berdasarkan prinsip kesejahteraan, pemerataan, nondiskriminatif, partisipatif, dan berkelanjutan dalam rangka pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif, mengurangi kesenjangan, memperkuat pelayanan kesehatan bermutu, meningkatkan ketahanan kesehatan, menjamin kehidupan yang sehat, serta memajukan kesejahteraan seluruh warga negara dan daya saing bangsa bagi pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Berdasarkan *data United Nations Development Programme (UNDP)* tahun 2022, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia menempati urutan ke-114 dari 191 negara, Dimana Provinsi DKI berada di peringkat pertama sedangkan IPM terendah yaitu Provinsi Papua.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, disebutkan juga bahwa Rumah Sakit menyelenggarakan fungsi pelayanan kesehatan perseorangan dalam bentuk spesialisik dan / atau subspecialistik. Selain pelayanan kesehatan perseorangan dalam bentuk spesialisik dan/atau subspecialistik, Rumah Sakit dapat memberikan pelayanan kesehatan dasar. Selain menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan di atas, Rumah Sakit dapat menyelenggarakan fungsi pendidikan dan penelitian di bidang kesehatan.

Rumah Sakit Umum Daerah mempunyai tugas melakukan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilakukan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan; dan juga melakukan layanan bermutu sesuai standar layanan. Rumah Sakit Umum Daerah mempunyai peran yang sangat penting dalam sistem kesehatan masyarakat sehingga diperlukan pendekatan terpadu untuk melakukan kegiatannya secara ekonomis, efisien, efektif agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, disamping harus mampu mengembangkan lembaganya menjadi mandiri secara ekonomi untuk tumbuh dan berkembang.

Penelitian ini difokuskan pada pegawai ASN bukan pada dokter ASN, mengingat dokter tidak sepenuhnya bekerja di rumah sakit, sedang Pegawai ASN bekerja sepenuhnya di rumah sakit. Untuk menunjang hasil penelitian, selanjutnya akan dilakukan pra survey mengenai Kinerja pegawai ASN RSUD yang berada di ketiga RSUD tersebut.

Beberapa teori yang mendukung latar belakang penelitian diantaranya : Organ & Lingl, (2015) ; *Younas et al., (2017)* : Meyer dan Alen dalam Luthans (2017) ; Robbins (2018), Griffin (2022), Kesemuanya menyatakan bahwa Kinerja SDM dipengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, dimana OCB itu sendiri dipengaruhi oleh Remunerasi, Pola Karir dan Kompetensi.

Sebagai gambaran dari adanya permasalahan tentang Kinerja Pegawai ASN RSUD, OCB, Remunerasi, Pola Karir dan Kompetensi di Wilayah Priangan Timur, maka peneliti melakukan pra survey terhadap 30 Pegawai ASN RSUD di Wilayah Priangan Timur.

Adapun hasil selengkapannya dari pra survey dijelaskan tabel berikut:

**Tabel. 1.1.**  
**Rekapitulasi Hasil Pra survey terhadap 30 Responden**

NO.	Variabel Penelitian	Jumlah Responden	Nilai Rata-Rata	Kondisi Kriterion
1.	Kinerja Pegawai ASN RSUD,	30	3,21	Cukup Baik
2.	O C B	30	3,23	Cukup Baik
3.	Renumerasi	30	3,12	Cukup Baik
4.	Pola Karir	30	3,15	Cukup Baik
6.	Kompetensi	30	3,37	Cukup Baik

Sumber: Hasil pra survey tahun 2024.

Berdasarkan tabel 1.1 memperlihatkan bahwa kondisi dari variabel penelitian yaitu Remunerasi, Pola Karir, Kompetensi, OCB

Kinerja Pegawai ASN masih berada pada kondisi cukup baik. Oleh karena itu berdasarkan fenomena tersebut di atas, memperlihatkan masih terdapat banyak permasalahan yang mengakibatkan kinerja ASN RSUD belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang penelitian, serta fenomena masalah, dan hasil pra survey yang telah disampaikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai perilaku sumber daya manusia yang berada di rumah sakit khususnya RSUD sebagai unit analisis dalam disertasi ini, dan selanjutnya dituangkan dalam judul “Pengaruh Remunerasi, Pola Karir dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai ASN RSUD di Wilayah Priangan Timur”

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pada Aspek Internal RSUD, diantaranya Ketiga RSUD belum memenuhi sumber daya kesehatan sesuai standar sehingga Remunerasi, Pola Karir, Kompetensi, OCB Kinerja Pegawai ASN yang masih terbatas.
2. Pada Aspek eksternal RSUD, diantaranya dukungan alokasi anggaran RSUD yang disediakan oleh pemerintah daerah masih terbatas, aksesibilitas RSUD belum didukung sepenuhnya dengan penerapan teknologi informasi, regulasi di bidang kesehatan khususnya terkait rumah sakit selalu berubah.

### **1.3. Batasan Masalah**

1. Variabel penelitian meliputi Remunerasi, Pola Karir, Kompetensi, OCB Kinerja Pegawai ASN RSUD di Priangan Timur,
2. Responden dalam penelitian ini dibatasi pada ASN RSUD, adapun teknik samplingnya proporsional cluster random sampling dan analisis data menggunakan adalah *SEM* (Structure Equation Model)

### **1.4. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kondisi Remunerasi, Pola Karir, Kompetensi, OCB, dan Kinerja ASN RSUD di Wilayah Priangan Timur.
2. Seberapa besar pengaruh simultan Remunerasi, Pola Karir, Kompetensi terhadap OCB di RSUD di Priangan Timur.
3. Seberapa besar pengaruh parsial Remunerasi, Pola Karir, Kompetensi terhadap OCB di RSUD di Priangan Timur.
4. Seberapa Besar Pengaruh OCB Terhadap Kinerja ASN RSUD di Priangan Timur.

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji lebih dalam

keterkaitan diantara variabel bebas, dan besaran pengaruh Remunerasi, Pola Karir, Kompetensi, terhadap OCB, serta ingin mengetahui besaran pengaruh OCB terhadap kinerja ASN RSUD.

### 1.6. Manfaat Penelitian

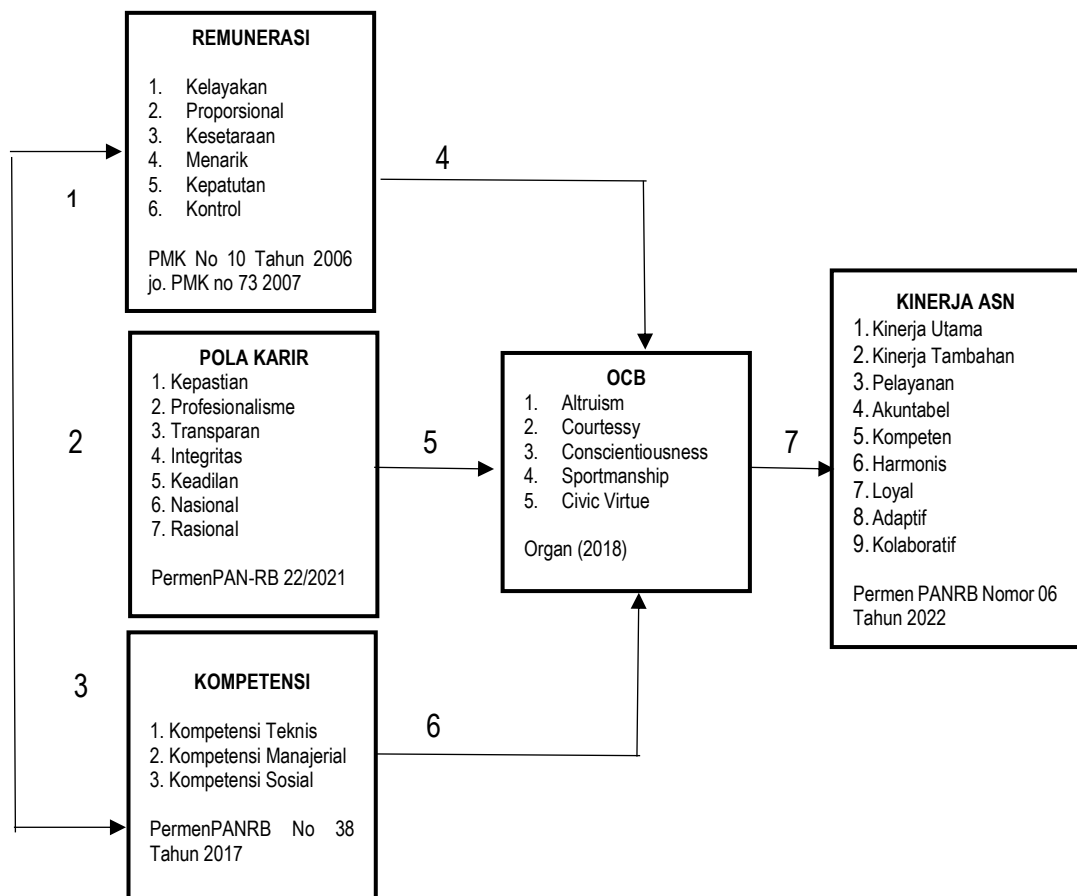
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Dan dapat dijadikan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lanjutan.

### 2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka meliputi *grand theory*, terdiri dari Teori Manajemen dan Teori Organisasi. *Middle theory* terdiri dari Teori Manajemen SDM dan Prilaku SDM. *Applied theory* terdiri dari Remunerasi, Pola Karir, Kompetensi, OCB, kinerja ASN RSUD, yang didukung oleh 37 penelitian sebelumnya relevan sebelumnya.

### 2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian sebelumnya yang relevan, dan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka dapat ditetapkan diagram kumpulan landasan teori dan penelitian sebelumnya, serta paradigma penelitian seperti pada gambar 1. di bawah ini.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

### 2.3. Hipotesis Penelitian :

1. Terdapat pengaruh secara simultan dan parsial dari Remunerasi, Pola Karir, Kompetensi terhadap OCB
2. Terdapat pengaruh OCB terhadap Kinerja ASN

### 2.4. Metode yang Digunakan

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Unit analisisnya adalah Pegawai ASN RSUD di Wilayah Priangan Timur.

### 2.5. Operasionalisasi Variabel

1. Variabel X sebagai variabel bebas : Remunerasi, Pola Karir, dan Kompetensi
2. Variabel Y sebagai variabel antara : OCB
3. Variabel Z sebagai variabel terikat : Kinerja Pegawai ASN

### 3.5. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

#### 1) Sumber Data.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sekunder. Data primer bersumber dari survey ke lapangan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumentasi atau laporan-laporan serta peraturan-peraturan yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

#### 2) Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data primer tersebut digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: 1. Wawancara, 2. Observasi, 3. Kuesioner,

#### 3) Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik pengambilan sampel *Proportional Cluster Random Sampling*.

#### 4) Sampel Penelitian

Data harus pula berdistribusi normal agar sampel itu benar-benar mewakili populasi, dengan total anggota sampel sebanyak 310 responden.

#### 5) Pengujian Instrumen

- 1). Pengujian Validitas, 2). Pengujian Reliabilitas, dan 3). Pengujian Normalitas

#### 6) Rancangan Analisis

Berdasarkan paradigma dan hipotesis penelitian yang telah dijelaskan, maka metode analisis data yang digunakan adalah Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). *Software* yang dipergunakan untuk mengolah data adalah Lisrel.

#### 7) Uji Kelayakan Model

- 1). *Theoretical Plausibility*; 2). *Accuracy of The Estimate of The Parameters*; 3). *Explanatory Ability*; dan 4). *Forecasting Ability*.

### 4.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan jawaban responden tentang karakteristik 310 Responden, dapat disimpulkan sebagai berikut :

**1). Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.**

Komposisi responden menurut jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki.

**2). Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan.**

Komposisi responden menurut Usia pustakawan dalam penelitian ini didominasi oleh ASN dengan rentang umur 41 – 50 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pegawai ASN sudah memiliki berpengalaman

**3). Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.**

Komposisi responden menurut tingkat pendidikan ASN dalam penelitian ini didominasi oleh ASN dengan tingkat pendidikan Magister.

**4). Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja**

Masa Kerja Pegawai ASN dalam penelitian ini didominasi oleh Pegawai dengan Masa Kerja 6 – 10 Tahun, hal ini dikarenakan kebanyakan ASN sudah cukup lama menjadi pegawai.

**4.2. Hasil Analisis Data Penelitian.**

**1) Pengujian Instrumen**

Hasil pengujian instrument menyimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid, seluruh variabel dalam model penelitian dinyatakan reliabel dan seluruh variabel dalam model penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

**2) Hasil Penelitian Analisis Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif menyimpulkan bahwa seluruh variable penelitian berada pada katagori cukup baik menuju baik.

**3) Hasil Penelitian Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif berdasarkan analisis SEM menyimpulkan bahwa :

a. Persamaan Jalur Struktur Model Kesatu: Pengaruh X terhadap Y :

$$Y = 0,3331X_1 + 0,3013X_2 + 0,3437X_3, \text{Errorvar}=0,2193, R^2=0,7807$$

b. Persamaan Jalur Struktur Model Kedua: Pengaruh Y terhadap Z :

$$Z = 0,9137 Y + \epsilon_2 ; \text{Errorvar.} = 0.1652 , R^2 = 0.8348$$

Dengan total pengaruh Y terhadap Z sebesar 83,48 persen.

**4.3. Pengujian Hipotesa Pengaruh Variabel Dalam Analisis SEM**

**1) Pengujian Hipotesa Secara Simultan Untuk Struktur Model Kesatu**

Mengingat nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka secara bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y



- 2) **Pengujian Hipotesa Secara Parsial Struktur Model Kesatu**  
Seluruh variabel X1;X2:X3 seluruhnya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y
- 3) **Pengujian Hipotesa Struktur Model Kedua**  
OCB berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN, sehingga setiap peningkatan OCB , maka akan meningkatkan Kinerja ASN
- 4) **Pengujian Kelayakan Model Penelitian**  
Adapun hasil uji kelayakan model dalam penelitian ini, diperoleh bahwa model tersebut memenuhi kriteria *The Goodness of Economic Model*.

## 5. Kesimpulan dan Saran.

### 5.1. Kesimpulan

1. Remunerasi, Pola Karir, Kompetensi, OCB, dan Kinerja ASN, masing-masing berada pada kategori cukup baik menuju baik.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Remunerasi, Pola Karir, dan Kompetensi terhadap OCB secara simultan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel Remunerasi, Pola Karir, dan Kompetensi terhadap OCB.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel OCB terhadap kinerja pegawai ASN.

### 5.2. Saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak RSUD di Priangan Timur dalam mengelola dan memahami aspek Remunerasi, Pola Karir, Kompetensi, OCB, dan Kinerja ASN
2. Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan Remunerasi, Pola Karir, Kompetensi, OCB, dan Kinerja yang ada untuk memastikan kesesuaian dengan kondisi umum di RSUD dan kebutuhan ASN:
3. Meningkatkan komunikasi dan keterbukaan mengenai proses penetapan kebijakan remunerasi, Pola Karir, Kompetensi, OCB, dan Kinerja termasuk alasan dan pertimbangan di balik kebijakan masing-masing.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong Michael, Taylor Stephen (2018), *Armstrong Handbook of Human Resource Management Practice*, 13<sup>th</sup> edition, Kogan Page United Kingdom.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Bernardin, H. John and Russel. 2017. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Daft, Ricard L. 2019; *Management The New Workplace (8th ed)*. Canada: South Western Cengage Learning.
- Dessler, Gary, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Paramita Rahayu. Jakarta: Macana Jaya Cemerlang.
- Griffin Ebert (2022), *Buku Pengantar Bisnis Edisi Ke 10 Erlangga*
- Mathis, Robert L. & Jackson. John H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Ed. 10)*. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- M. Sidik Priadana & Saludin Muis (2017), *Metodologi Penelitian Ekonomi Bisnis*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- M. Sidik Priadana, Denok Sunarsi (2021), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Pascal Book, Tangerang, Banten.
- Rivai, Veithzal, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta : Erlangga.
- Robhin, Stephen, P. Decenzo, David A and Verhuls, Susan L. (2017). *Fundamental Human Resources Management*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Yukl, Gary, 2017. *Pemimpinan dalam Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Indeks.