

**PENINGKATAN KINERJA DENGAN PENGUATAN KEPERIBADIAN PERAWAT MELALUI  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN MOTIVASI KERJA**

**Herdiyana<sup>1</sup>, Widodo Sunaryo<sup>2</sup>, Karina Apriyani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: [herdiyana@unpak.ac.id](mailto:herdiyana@unpak.ac.id)

**Riwayat Artikel:**

Diterima:

**24 Januari 2024**

Direvisi:

**26 Januari 2024**

Disetujui:

**25 Juni 2024**

**Klasifikasi JEL:**

**J24**

**Kata kunci:**

Kepribadian; kinerja karyawan; motivasi kerja; *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); tenaga kerja.

**Keywords:**

*Employee performance; labor; Organizational Citizenship Behavior (OCB); personality; work motivation.*

**Cara mensitasi:**

Herdiyana, Sunaryo, W., Apriyani, K. (2024). Peningkatan Kinerja Dengan Penguatan Kepribadian Perawat Melalui Organizational Citizenship Behavior Dan Motivasi Kerja. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 10(1), 103 – 114. DOI: 10.34203/jimfe.v10i1.9533

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung kepribadian, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi kerja terhadap kinerja serta pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap kinerja melalui OCB maupun motivasi kerja. Populasi penelitian 133 perawat PNS di RSUD X dengan sampel 100 orang yang dipilih dengan metode simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dan skala *rating*. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan kepribadian, OCB dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Kepribadian berpengaruh langsung positif baik terhadap OCB maupun motivasi kerja. Kepribadian juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja baik melalui OCB maupun motivasi kerja tetapi tidak signifikan. Rumah sakit dapat meningkatkan kinerja perawat melalui penguatan kepribadian, OCB dan motivasi kerja.

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine the direct influence of personality, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and work motivation on performance as well as the indirect influence of personality on performance through OCB and work motivation. The research population was 133 civil servant nurses at RSUD X with a sample of 100 people selected using the simple random sampling method. Data collection used a questionnaire with a Likert scale and rating scale. Data analysis techniques use descriptive statistics and path analysis techniques. The research results show that personality, OCB, and work motivation have a direct positive effect on performance. Personality has a direct positive effect on both OCB and work motivation. Personality also has an indirect influence on performance, both through OCB and work motivation, but it is not significant. Hospitals can improve nurse performance by strengthening personality, OCB, and work motivation.*



## PENDAHULUAN

Pada organisasi layanan kesehatan seperti rumah sakit, harapan atas tingginya kinerja tenaga kesehatan, sangatlah beralasan. Salah satu tenaga kesehatan dengan jumlah terbanyak di rumah sakit adalah perawat. Perawat berinteraksi relatif lebih lama dan intensif dengan pasien dan keluarganya khususnya bagi pasien rawat inap. Demikian pula dengan perawat yang bertugas di klinik rawat jalan, mereka bertugas bukan hanya saat membantu dokter memeriksa pasien tetapi melayani pasien sebelum dan setelah bertemu dokter. Dibutuhkan perawat yang dapat bekerja secara efisien sehingga kebutuhan pasien dapat terpenuhi dengan cepat. Dalam melayani pasien, perawat dituntut bekerja dengan ketelitian dan kecermatan tinggi agar tidak terjadi kesalahan tindakan perawatan yang dapat berakibat fatal bagi pasien. Demikian pentingnya kinerja tinggi perawat sehingga upaya untuk menjaga kualitas dan kuantitas kerja ini perlu dilakukan berkesinambungan. Hasil penilaian kinerja perawat pada tahun 2020 – 2022 dengan kriteria penilaian kurang dan cukup mencapai 78% sedangkan yang mendapat kriteria penilaian baik dan sangat baik hanya mencapai 22%, hal tersebut menggambarkan kondisi kinerja perawat yang belum baik dan maksimal. Upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan (nakes) merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014 dan Sunyoto dkk., 2019).

Salah satu faktor input individu yang mempengaruhi kinerja adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku individu ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dalam suatu sistem kerja yang formal dan mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 2006). Lestari & Ghaby (2018) menunjukkan bahwa semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, sehingga makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Robbins & Judge (2018), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Octaviannand dkk. (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja adalah kepribadian. Menurut Robbins & Judge (2018), kepribadian (*personality*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan faktor lingkungan atau pengalaman. Kailola (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian terhadap kinerja tenaga medis. Octaviannand dkk. (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa hasil penilaian kinerja perawat pada RSUD X dari tahun 2020 sampai 2022, untuk kriteria “kurang” dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, begitu pula untuk kriteria “cukup”, untuk kriteria “baik” berfluktuasi, akan tetapi untuk kriteria “sangat baik” dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Penurunan kinerja tersebut di duga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, OCB dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menemukan upaya-upaya meningkatkan kinerja perawat melalui identifikasi pengaruh variabel kepribadian, baik secara langsung maupun melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi kerja, atau OCB dan motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja.

## KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengaruh Langsung Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat

Kepribadian adalah keseluruhan organisasi dinamis/fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir serta faktor lingkungan dalam membentuk karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku-perilaku yang khas. Adapun indikator dari kepribadian

yaitu, (1) *conscientiousness*, (2) *agreeableness*, (3) *emotion stability*, (4) *openness to experience* dan (5) *extroversion*. Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, dimana keseluruhan hasil kerja yang telah dicapai oleh pekerja dalam mengemban tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya menurut kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan, yang diukur menggunakan indikator; (a) kualitas kerja, (b) kuantitas, (c) efisiensi, (d) efektifitas, dan (e) kreativitas. Kemampuan karyawan, kecakapan, bakat, keahlian dan sikap positif penting dalam organisasi, sehingga karyawan memiliki keunggulan kompetitif dibanding organisasi lain. Untuk itu, karyawan harus bersifat profesional dalam bekerja sehingga segala potensi dalam dirinya yang tergambar dari sikap dan kepribadiannya yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Kailola (2019) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian terhadap kinerja tenaga medis. Babar & Tahir (2020) di antara lima dimensi kepribadian, keterbukaan terhadap pengalaman, kehati-hatian, dan keramahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Diduga adanya pengaruh langsung positif antara kepribadian terhadap kinerja.

**H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap kinerja perawat.**

### **Pengaruh Langsung *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Perawat**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan peran ekstra karyawan secara sukarela yang mungkin atau tidak dihargai tetapi berkontribusi pada organisasi dengan meningkatkan kualitas keseluruhan dari konteks pekerjaan yang dilakukan. Adapun indikator dari OCB yaitu *Interpersonal Citizenship Behavior* terdiri dari indikator; (1) *helping*, (2) *courtesy*, (3) *sportmanship*, (4) inisiatif individual, (5) perkembangan diri, (6) *voice*, (7) *civic virtue*, (8) *bootherism*, (9) loyalitas terhadap organisasi dan (10) kualitas sosial. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, dimana keseluruhan hasil kerja yang telah dicapai oleh pekerja dalam mengemban tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya menurut kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan. Sehingga keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya tetapi juga perilaku karyawan yang terdapat diluar deskripsi kerjanya. menurut kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan, yang diukur menggunakan indikator: (a) kualitas kerja, (b) kuantitas, (c) efisiensi, (d) efektifitas, dan (e) kreativitas.

Peran ekstra karyawan secara sukarela dalam berkontribusi meningkatkan kualitas keseluruhan dari konteks pekerjaan yang dilakukan, dimana keseluruhan hasil kerja yang telah dicapai oleh pekerja dalam mengemban tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya menurut kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan. Sejalan dengan pemaparan diatas dari hasil penelitian Lestari & Ghaby (2018) menunjukkan bahwa semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, sehingga makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan pembentukan perilaku OCB kepada karyawannya. Dengan demikian diduga ada pengaruh langsung positif antara OCB terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh langsung positif OCB terhadap kinerja perawat.**

### **Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Motivasi Kerja adalah dorongan yang timbul/memicu individu untuk bekerja lebih keras dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Adapun yang menjadi indiktornya adalah (a) kebutuhan fisiologis, (b) dorongan untuk berprestasi, (c) hasrat memperoleh pengakuan dari atasan, (d) kompensasi, (e) fasilitas kerja, (f) kondisi kerja dan (g) status/posisi kerja. Adapun, kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, dimana keseluruhan hasil kerja yang telah dicapai oleh pekerja dalam mengemban tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya menurut kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan, yang diukur menggunakan indikator: (a) kualitas kerja, (b) kuantitas, (c) efisiensi, (d) efektifitas, dan (e) kreativitas. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka akan memicu dorongan – dorongan untuk bekerja keras untuk mencapai target lebih yang diinginkan sehingga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Selaras

dengan hasil penelitian dari Muharam (2014) dan Octaviannand dkk. (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dari uraian tersebut maka diduga adanya pengaruh langsung positif antara motivasi kerja terhadap kinerja.

**H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja perawat.**

#### **Pengaruh Langsung Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Kepribadian adalah keseluruhan organisasi dinamis/fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir serta faktor lingkungan dalam membentuk karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku-perilaku yang khas. Sedangkan, motivasi kerja adalah dorongan yang timbul/memicu individu untuk bekerja lebih keras dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Adapun indikator dari kepribadian yaitu: (1) *conscientiousness*, (2) *agreeableness*, (3) *emotion stability*, (4) *openness to experience* dan (5) *extroversion*. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan peran ekstra karyawan secara sukarela yang mungkin atau tidak dihargai tetapi berkontribusi pada organisasi dengan meningkatkan kualitas keseluruhan dari konteks pekerjaan yang dilakukan. Adapun indikator dari OCB yaitu *Interpersonal Citizenship Behavior* terdiri dari indikator: (1) *helping*, (2) *courtesy*, (3) *sportmanship*, (4) inisiatif individual, (5) perkembangan diri, (6) *voice*, (7) *civic virtue*, (8) *bootherism*, (9) loyalitas terhadap organisasi dan (10) kualitas sosial. Karyawan yang memiliki sikap dan kepribadian yang baik dapat mempengaruhi dorongan – dorongan timbulnya keinginan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan dan peran ekstra karyawan secara sukarela dalam berkontribusi meningkatkan kualitas keseluruhan dari konteks pekerjaan yang dilakukan. Sesuai dengan hasil penelitian dari Kailola (2019), menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan. Maka, diduga adanya pengaruh langsung positif kepribadian terhadap OCB.

**H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap OCB.**

#### **Pengaruh Langsung Kepribadian Terhadap Motivasi Kerja**

Kepribadian adalah keseluruhan organisasi dinamis/fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir serta faktor lingkungan dalam membentuk karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku-perilaku yang khas. Sedangkan, motivasi kerja adalah dorongan yang timbul/memicu individu untuk bekerja lebih keras dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Adapun indikator dari kepribadian yaitu, (1) *conscientiousness*, (2) *agreeableness*, (3) *emotion stability*, (4) *openness to experience* dan (5) *extroversion*. Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan yang timbul/memicu individu untuk bekerja lebih keras dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Adapun yang menjadi indikatornya adalah (a) kebutuhan fisiologis, (b) dorongan untuk berprestasi, (c) hasrat memperoleh pengakuan dari atasan, (d) kompensasi, (e) fasilitas kerja, (f) kondisi kerja dan (g) status/posisi kerja. Kemampuan karyawan, kecakapan, bakat, keahlian dan sikap positif penting dalam organisasi, sehingga karyawan memiliki keunggulan kompetitif dibanding organisasi lain. Sehingga, semakin tinggi juga motivasi kerja seorang karyawan maka akan memicu dorongan-dorongan untuk bekerja keras untuk mencapai target lebih yang diinginkan. Sejalan dengan pemaparan diatas dari hasil penelitian Juara Simanjuntak (2014) menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan, keahlian dan sikap positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian diduga ada pengaruh langsung positif antara kepribadian terhadap motivasi kerja karyawan.

**H<sub>5</sub>: Terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap motivasi kerja.**

#### **Pengaruh Tidak Langsung Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Kepribadian adalah keseluruhan organisasi dinamis/fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir serta faktor lingkungan dalam membentuk karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya

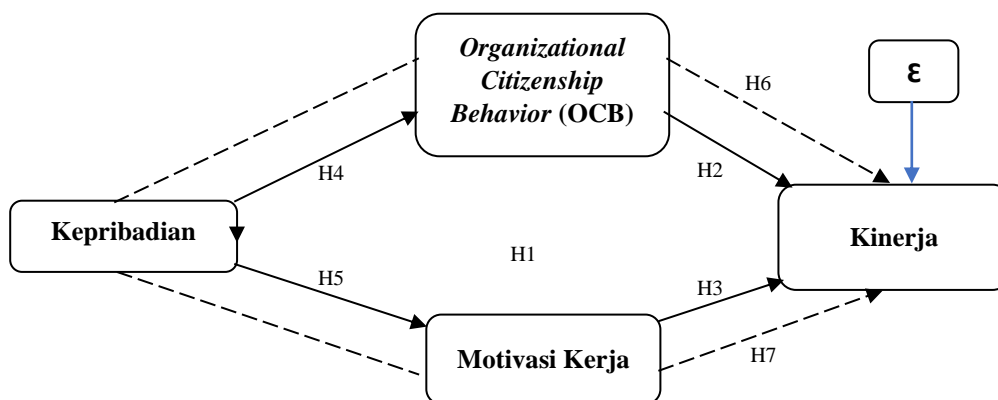
konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku-perilaku yang khas. Sedangkan, motivasi kerja adalah dorongan yang timbul/memicu individu untuk bekerja lebih keras dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Adapun indikator dari kepribadian yaitu, (1) *conscientiousness*, (2) *agreeableness*, (3) *emotion stability*, (4) *openness to experience* dan (5) *extroversion*. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan peran ekstra karyawan secara sukarela yang mungkin atau tidak dihargai tetapi berkontribusi pada organisasi dengan meningkatkan kualitas keseluruhan dari konteks pekerjaan yang dilakukan. Adapun indikator dari OCB yaitu Interpersonal Citizenship Behavior terdiri dari indikator: (1) *helping*, (2) *courtesy*, (3) *sportmanship*, (4) inisiatif individual, (5) perkembangan diri, (6) *voice*, (7) *civic virtue*, (8) *bootherism*, (9) loyalitas terhadap organisasi dan (10) kualitas sosial.

Selanjutnya, kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, dimana keseluruhan hasil kerja yang telah dicapai oleh pekerja dalam mengemban tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya menurut kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan yang diukur menggunakan indikator: (a) kualitas kerja, (b) kuantitas, (c) efisiensi, (d) efektifitas, dan (e) kreativitas. Karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang baik akan secara sukarela melakukan peran ekstra dalam meningkatkan kualitas keseluruhan dari konteks pekerjaan yang dilakukan akan memicu dorongan untuk bekerja lebih keras mencapai target yang diinginkan, sehingga keseluruhan hasil kerja dapat meningkat dengan baik. Hasil penelitian dari Kailola (2014) menerangkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui OCB. Sehingga, dari uraian diatas diduga adanya pengaruh tidak langsung positif antara kepribadian terhadap kinerja melalui OCB.

**H<sub>6</sub>: Terdapat pengaruh tidak langsung positif kepribadian terhadap kinerja perawat melalui OCB.**

**Pengaruh Tidak Langsung Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Kerja**

Kepribadian adalah keseluruhan organisasi dinamis/fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir serta faktor lingkungan dalam membentuk karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku-perilaku yang khas. Adapun indikator dari kepribadian yaitu: (1) *conscientiousness*, (2) *agreeableness*, (3) *emotion stability*, (4) *openness to experience* dan (5) *extroversion*. Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, dimana keseluruhan hasil kerja yang telah dicapai oleh pekerja dalam mengemban tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya menurut kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan, diukur menggunakan indikator: (a) kualitas kerja, (b) kuantitas, (c) efisiensi, (d) efektifitas, dan (e) kreativitas. Selanjutnya, motivasi kerja adalah dorongan yang timbul/memicu individu untuk bekerja lebih keras dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

Adapun yang menjadi indikatornya adalah (a) kebutuhan fisiologis, (b) dorongan untuk berprestasi, (c) hasrat memperoleh pengakuan dari atasan, (d) kompensasi, (e) fasilitas kerja, (f) kondisi kerja dan (g) status/ posisi kerja. Sifat profesional dalam bekerja sangatlah penting sehingga segala potensi dalam dirinya yang tergambar dari sikap dan kepribadiannya yang dapat memunculkan dorongan- dorongan dalam mencapai sesuatu yang lebih. Sehingga, karyawan tersebut dapat bekerja lebih keras serta dapat meningkatkan kinerja yang baik. Hasil penelitian dari Sinuhaji (2014) menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan motivasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka diduga adanya pengaruh tidak langsung positif antara kepribadian terhadap kinerja melalui motivasi kerja.  
**H<sub>7</sub>: Terdapat pengaruh tidak langsung positif kepribadian terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.**

#### METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Informasi hasil survei dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner untuk semua variabel yaitu, variabel Kinerja (Z), OCB (Y<sub>1</sub>) Motivasi Kerja (Y<sub>2</sub>), dan Kepribadian (X). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD X yang berjumlah 133 orang. Metode pemilihan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh hasil perhitungan sebanyak 99,91, dibulatkan menjadi 100. Tabel 1 menunjukkan data yang dapat diolah yaitu 100 hasil pengisian kuesioner. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan kuesioner (angket), berupa pernyataan ke RSUD X. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pernyataan yang telah disediakan jawabannya, sehingga responden hanya memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Untuk penilaian terhadap pernyataan tersebut, peneliti menentukan dengan menggunakan skala Likert dan *rating scale*. Pilihan jawaban untuk skala Likert yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Sedangkan untuk *rating scale* yaitu: selalu (5), sering (4), kadang-kadang (3), pernah (2), dan tidak pernah (1).

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, diketahui koefisien regresi kepribadian sebesar 0,204 dengan tingkat signifikan sebesar 0,041. Oleh karena tingkat signifikan (0,041) < dari 0,05 berarti hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap kinerja perawat diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Indrastuti (2021) memberikan kesimpulan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Semakin baik kepribadian maka akan semakin tinggi kinerja perawat. Sebaliknya semakin buruk kepribadian maka akan semakin rendah kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, serta teori dan didukung oleh hasil penelitian relevan yang menyimpulkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh langsung positif terhadap Kinerja. Hal ini dapat dijelaskan manakala komponen *conscientiousness* ditingkatkan berupa kebiasaan-kebiasaan untuk lebih cermat dan berhati-hati dalam bekerja, memeriksa ulang dokumen dan hasil kerja.

**Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner yang disebar	100
Kuesioner yang kembali	100
Kuesioner yang diisi tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat diolah	100

**Tabel 2. Koefisien Regresi Pengaruh Kepribadian, OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	144,259	9,875	14,608	0,000	
	Kepribadian	0,123	0,060	0,204	2,069	0,041
	OCB	0,184	0,091	0,333	2,013	0,047
	Motivasi	0,192	0,087	0,364	2,197	0,030

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan demikian, kualitas kerja akan meningkat serta kesalahan akan minimal dan meningkatkan juga komponen efektifitas sehingga akan lebih maksimal dengan penggunaan sumber daya yang ada serta meningkatkan kuantitas kerja. Kemudian jika komponen *openness to experience* dan *extroversion* ditingkatkan maka dapat meningkatkan kreativitas dan efisiensi sehingga dapat lebih memberdayakan pengetahuan yang sudah dimiliki sehingga dapat menghindari pemborosan bahan, energi yang disediakan.

#### **Pengaruh terhadap Kinerja Perawat**

Selanjutnya, koefisien regresi OCB sebesar 0,333 dengan tingkat signifikan sebesar 0,047. Oleh karena tingkat signifikan (0,047) < dari 0,05 berarti hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh langsung positif OCB terhadap kinerja perawat diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Endah Rahayu (2018) memberikan kesimpulan bahwa OCB memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Semakin baik OCB maka akan semakin tinggi kinerja perawat. Sebaliknya semakin buruk OCB maka akan semakin rendah kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, serta teori dan didukung oleh hasil penelitian relevan yang menyimpulkan bahwa OCB memiliki pengaruh langsung positif terhadap Kinerja. Hal ini dapat dijelaskan manakala komponen *sportsmanship* dan *conscientiousness* ditingkatkan berupa menjaga sikap baik dengan rekan kerja dan berkomitmen ekstra bekerja secara maksimal, maka kualitas dan kuantitas kerja akan meningkatkan ketelitian dalam bekerja dan meningkatkan daya kerja secara cepat sehingga dapat melebihi target yang telah ditentukan (Podsakoff dkk., 2009). Kemudian jika komponen perkembangan diri dan *civic virtue* ditingkatkan maka dapat meningkatkan kreativitas dan efisiensi sehingga selaras dengan meningkatnya pengetahuan yang sudah dimiliki sehingga dapat meningkatkan hal-hal baru tanpa pemborosan dengan menggunakan bahan yang sudah ada.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat**

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,364 dengan tingkat signifikan sebesar 0,030. Oleh karena tingkat signifikan (0,030) < dari 0,05 berarti hipotesis 3 yang menyatakan terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja perawat diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Octaviannand dkk (2017) memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

**Tabel 3. Koefisien Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	86,787	13,695	6,337	0,000	
	kepribadian	0,222	0,103	0,214	2,165	0,033

a. Dependent Variable: OCB

Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja perawat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, serta teori dan didukung oleh hasil penelitian relevan yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan manakala komponen kompensasi dan fasilitas kerja ditingkatkan berupa gaji/bonus yang sesuai dan tunjangan kesehatan diberikan maka kuantitas kerja dan efektifitas kerja akan meningkat seperti target dalam bekerja dan meningkatkan daya kerja secara cermat menggunakan sumber daya yang disediakan. Kemudian jika komponen dorongan untuk berprestasi ditingkatkan dengan cara adanya promosi jabatan/penghargaan maka dapat meningkatkan kreativitas dan kualitas kerja sehingga memicu ide – ide baru serta bekerja secara teliti agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

**Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan Tabel 3, diketahui koefisien regresi kepribadian sebesar 0,214 dengan tingkat signifikan sebesar 0,033. Oleh karena tingkat signifikan (0,033) < dari 0,05 berarti hipotesis 4 yang menyatakan terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap OCB diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kailola (2019) memberikan kesimpulan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Semakin baik kepribadian maka akan semakin baik OCB perawat. Sebaliknya semakin rendah kepribadian maka akan semakin rendah OCB perawat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, serta teori dan didukung oleh hasil penelitian relevan yang menyimpulkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh langsung positif terhadap OCB. Hal ini juga dijelaskan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *extraversion* dan *conscientiousness* berpengaruh langsung positif terhadap OCB (Aftab dkk., 2018; Setyawan, 2012; Widyaningrum & Rachman, 2019). Dapat dijelaskan bahwa orang – orang yang *extravert* cenderung lebih fleksibel, lebih banyak akses terhadap orang – orang disekitarnya yang membuatnya lebih berpeluang mengekspresikan OCB-nya. Orang-orang yang *conscientiousness* cenderung sistematis dalam bekerja, terorganisir, berorientasi pada prestasi, tepat waktu dan dapat diandalkan. Dedikasinya dalam bekerja dapat terus meluas pada tindakan-tindakan OCB yaitu kerelaan melakukan pekerjaan ekstra.

**Pengaruh Kepribadian terhadap Motivasi Kerja**

Hipotesis kelima dilakukan untuk menguji pengaruh langsung kepribadian terhadap motivasi kerja. Berdasarkan table tersebut, diketahui koefisien regresi kepribadian sebesar 0,876 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena tingkat signifikan (0,000) < dari 0,05 berarti hipotesis 5 yang menyatakan terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap motivasi kerja diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Simanjuntak (2014) memberikan kesimpulan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Semakin baik kepribadian maka akan semakin tinggi motivasi kerja perawat. Sebaliknya semakin rendah kepribadian maka akan semakin rendah motivasi kerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, serta teori dan didukung oleh hasil penelitian relevan yang menyimpulkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja.

**Tabel 4. Koefisien Pengaruh Kepribadian terhadap Motivasi Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,665	7,525	0,753	0,453
	kepribadian	1,012	0,056	0,876	0,000

a. Dependent Variable: motivasi



Hal ini dapat dijelaskan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *emotion stability* berupa orang yang memiliki stabilitas emosional tinggi cenderung lebih tenang sehingga dapat meningkatkan kondisi kerja yaitu lingkungan yang nyaman serta mendukung aktivitas dengan baik. Selanjutnya, *conscientiousness* berupa orang yang berhati – hati dan dapat diandalkan dapat meningkatkan status/posisi kerja berupa perawat dapat mengerjakan dengan sendiri pekerjaannya dan dapat memotivasi perawat yang lainnya.

#### **Pengaruh Tidak Langsung Kepribadian terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior***

Besarnya pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap kinerja melalui OCB dapat diketahui dengan cara mengkalikan nilai beta kepribadian terhadap OCB dengan nilai beta OCB terhadap kinerja. Nilai beta kepribadian terhadap OCB sebesar 0,214 dan nilai beta OCB terhadap kinerja sebesar 0,333 sehingga besarnya pengaruh tidak langsung kepribadian melalui OCB terhadap kinerja sebesar  $0,214 \times 0,333 = 0,071$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui besarnya pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap kinerja melalui OCB lebih kecil daripada pengaruh langsung kepribadian terhadap kinerja yaitu sebesar 0,204. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepribadian melalui OCB tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *extraversion* dan *conscientiousness* berpengaruh langsung positif terhadap OCB (Aftab dkk., 2018). Dapat dijelaskan bahwa orang – orang yang *extravert* cenderung lebih fleksibel, lebih banyak akses terhadap orang – orang disekitarnya yang membuatnya lebih berpeluang mengekspresikan OCB-nya. Orang – orang yang *conscientiousness* cenderung sistematis dalam bekerja, terorganisir, berorientasi pada prestasi, tepat waktu dan dapat diandalkan. Dedikasinya dalam bekerja dapat terus meluas pada tindakan-tindakan OCB yaitu kerelaan melakukan pekerjaan ekstra. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kualitas berupa ketelitian dalam bekerja, kuantitas berupa banyaknya pekerjaan yang melebihi ketetapan target dan efektifitas berupa memaksimalkan fasilitas yang sudah diberikan dalam bekerja. Widarko & Anwarodin (2022) Peran OCB dalam memediasi budaya organisasi terhadap kinerja belum sepenuhnya mampu melakukan intervensi. Hasil penelitian ini mendukung implikasi teoritis yaitu semakin kuatnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan didukung oleh motivasi kerja karyawan yang baik; perilaku kerja akan meningkat. Selain itu, secara manajerial, manajemen dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian tersebut dengan memanfaatkan kombinasi variabel.

#### **Pengaruh Tidak Langsung Kepribadian terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja**

Besarnya pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap kinerja melalui motivasi dapat diketahui dengan cara mengkalikan nilai beta kepribadian terhadap motivasi dengan nilai beta motivasi terhadap kinerja. Nilai beta kepribadian terhadap motivasi sebesar 0,876 dan nilai beta motivasi terhadap kinerja sebesar 0,364 sehingga besarnya pengaruh tidak langsung kepribadian melalui motivasi terhadap kinerja sebesar  $0,876 \times 0,364 = 0,179$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui besarnya pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap kinerja melalui motivasi lebih kecil daripada pengaruh langsung kepribadian terhadap kinerja yaitu sebesar 0,204. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepribadian melalui motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi daripada terhadap kinerja. Keadaan seperti ini dapat terjadi karena kepribadian adalah keseluruhan organisasi dinamis/fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir serta faktor lingkungan dalam membentuk karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku-perilaku yang khas dan motivasi adalah dorongan yang timbul/memicu individu untuk bekerja lebih keras dalam mencapai sesuatu yang diinginkan, yang mana antara kepribadian dan motivasi sama-sama sesuatu yang berada dalam diri seseorang, lain halnya dengan kinerja yang merupakan hasil kerja dengan pengaruh bukan

hanya dari factor internal manusia itu sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh factor luar seperti pimpinan, rekan kerja dan juga lingkungan kerja. Nuckcheddy (2018) Kepribadian mempunyai pengaruh terhadap motivasi melalui kestabilan emosi pribadi, tingkat agresi, dan karakteristik pekerja yang ekstrovert atau introvert. Ditemukan juga bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi dengan mempengaruhi toleransi organisasi, lingkungan kerja, dan etika kerja. Disimpulkan bahwa kepribadian merupakan topik penting yang harus dipertimbangkan oleh manajemen dalam upaya mereka untuk meningkatkan motivasi pekerja dan mengoptimalkan perilaku organisasi di tempat kerja.

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif kepribadian, OCB, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Selain itu, terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap OCB dan terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap motivasi kerja. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja melalui OCB tetapi tidak signifikan dan kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja tetapi tidak signifikan. Adapun implikasi dari penelitian ini sebagai berikut. Apabila ingin meningkatkan kinerja perawat di RSUD X, maka upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penguatan kepribadian di antaranya: perawat agar berhati-hati dalam menangani pasien, bersikap sopan dan perhatian, menjaga stabilitas emosional, fleksibel, kreatif, tenang, dan mudah bergaul. Apabila ingin meningkatkan kinerja perawat di RSUD X, maka upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penguatan OCB dengan cara: perawat berani memberikan masukan untuk perbaikan organisasi, perawat membantu rekan kerja yang kelebihan beban kerja, bersikap baik dengan rekan kerja, memiliki komitmen untuk bekerja keras, mengembangkan diri, sukarela menghadiri pertemuan dan loyal terhadap organisasi. Apabila ingin meningkatkan kinerja perawat di RSUD X, maka upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penguatan motivasi kerja dilakukan dengan cara: Atasan memberikan pernyataan tanggapan atas hasil kerja perawat, memberikan reward dan funishmen, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, N., Rashid, S., dan Shah, S. A. A. (2018). *Direct effect of Extraversion and Conscientiousness with Interactive Effect of Positive Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior among University Teachers. Cogent Psychology Journal, 5 (1), 1 – 11.* <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1514961>.
- Babar, M. & Tahir, M. (2020). The Effects Of Big Five Personality Traits On Employee Job Performance Among University Lecturers In Peshawar City. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research, 2(1), 43-50.* <https://doi.org/10.51594/ijmer.v2i1.110>.
- Indrastuti, Sri. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAM 32(2), 98-107.* [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(2\).8376](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(2).8376).
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Medis. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(2), 49-58.* <https://doi.org/10.30598/manis.2.2.62-81>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri, 7(2), 116-123.* <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Muharam, H. (2014). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kota Bogor. *Universitas Pakuan Jurnal MAGMA, 2(1).*
- Nuckcheddy, A. (2018). The Effect of Personality on Motivation and Organisational Behaviour. *Psychology and Behavioral Science International Journal, 9(2), 555760.* <https://doi.org/10.19080/PBSIJ.2018.09.555760>.

- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 72-79.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P. N., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual and organizational level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Robbins, S. P., & Judge T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Setyawan, S. (2012). Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Melalui Pelatihan Kerjasama. *Jurnal Insight*, 10,(1), 17-36.
- Simanjuntak, J. (2014). Pengaruh Kepribadian, Keahlian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Visi* 22(3), 1920-1934.
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*, 1(1), 11-12.
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies (BLA). *Jurnal Socioscientia*, 6(1), 1-44.
- Sunyoto, Y., Nur, L., & Andi, A. (2019). The Influence of Experience, Motivation and Professional Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction at The Audit Firm in Indonesia. *Espacios Journal*, 40(27), 25.
- Widarko, A. & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Human Resources Management*, 2(2), 123-138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>.
- Widyaningrum, M. E., dan Rachman M. M. (2019). The Influence of the Work Environment, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance and Motivation as Intervening. *European Journal of Business and Management*, 11(35), 60-68.

