Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 1. Page 263-272
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1732
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Analisis Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dokter RSUD di Kota Makassar

*Astari Pratiwi Nuhrintama

Program Studi Administrasi Kesehatan, Institut Teknologi Sains dan Bisnis Muhammadiyah Selayar, Kepualauan Selayar, Indonesia

Article History
Received: 5 Februari 2024
Revised: 15 Maret 2024
Accepted: 28 April 2024

Keywords: *Public Service Motivation; Organizational Citizenship Behavior; Dokter*

Corresponding Author:
E-mail:
astaripnuhrintama@gmail.com
Address: Tallasa City, Cluster Akasia, 90245, Makassar, South Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja yang baik menuntut perilaku pegawai tidak hanya berperilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role* (OCB).
Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *public service motivation* terhadap *organizational citizenship behavior* dokter Rumah Sakit Umum Daerah di Kota Makassar.
Metode: Lokasi penelitian terdiri dari tiga rumah sakit umum daerah kelas B yang ada di kota Makassar, yaitu RSUD Haji, RSUD Kota Makassar dan RSUD Labuang Baji. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional study*. Sampel sebanyak 101 dokter dipilih dengan teknik *simple random sampling*, yang sebelumnya dilakukan perhitungan dengan metode *proportional random sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier sederhana.
Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan *public service motivation* terhadap *organizational citizenship behavior*.
Kesimpulan: Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi pihak RS dengan mempelajari variabel *public servicemotivation* yang tergolong baru di bidang perumahsakitan. Dilanjutkan dengan mempertimbangkan instrumen *public servicemotivation* sebagai salah satu tes dalam perekrutan dan penempatan staf rumah sakit. Diharapkan nantinya, rumah sakit memiliki orang-orang dengan tingkat *public servicemotivation* tinggi dan menempati posisi yang sesuai. Pada akhirnya mereka akan menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki.

ABSTRACT

Background: The good performance demands the employees' behavior not only the in-role behavior, but also the extra-role behavior (OCB).
Objective: This research aimed to analyze the effects of public service motivation on the physician's organizational citizenship behavior in Regional General Hospital of Makassar City.
Method: The research locations consisted of three regional general hospital of class B in Makassar City namely: the Regional General Hospital, Haji, Regional General Hospital of Makassar City, and Regional General Hospital, Labuang Baji. This was quantitative research using the observational analytic design with cross-sectional study approach. Sample were as many as 101 physicians who were selected using the simple random sampling technique after the calculation with proportional random sampling method had been carried out. The data were analyzed by using simple linear regression analysis.
Result: The results indicates that there is an effect of public service motivation on organizational citizenship behavior.
Conclution: This research can be used as a reference for hospitals by studying public service motivation variables which are relatively new in the hospital sector. Followed by considering the public service motivation instrument as one of the tests in recruiting and placing hospital staff. It is hoped that in the future, hospitals will have people with high levels of public service motivation and occupy appropriate positions. In the end, they will demonstrate their organizational citizenship behavior.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

PENDAHULUAN

Rumah sakit dianggap sebagai salah satu sarana kesehatan yang memiliki peran penting dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan membantu organisasi dalam menjalankan sistem pelayanan yang diharapkan (Robbins & Judge, 2013). Sesuai dengan yang dinyatakan Cazares (2011), bahwa kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusinya. Houston (2006), selanjutnya melakukan penelitian dalam sektor publik dimana kontribusi individu akan bermanfaat dalam organisasi.

Dokter dianggap sebagai kunci utama dalam sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit (Mazurenko & O'Connor, 2012). Dokter juga merupakan pemangku kepentingan utama yang bertanggung jawab menyediakan pelayanan kesehatan kepada pasien sebagai seorang DPJP (Dokter Penanggung Jawab Pelayanan). DPJP adalah seorang dokter merupakan manajer kasus kesehatan yaitu dokter yang mengelola pelayanan medis kepada pasien sesuai kewenangan klinisnya.

Menurut Mathis & Jackson (2017), kinerja (performance) merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai. Kinerja adalah suatu hal yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan tentang kemampuan kerja. Kinerja pegawai yang baik merupakan cikal bakal dari kinerja organisasi yang baik pula. Kinerja yang baik menuntut perilaku pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku in-role atau sesuai tanggung jawab formal (Ariani, 2014), tetapi juga perilaku extra-role yaitu diluar tanggung jawab formal. Sebagai contoh, Basirudin et al (2016), menjelaskan komponen kemampuan ekstra dari perilaku yang berkontribusi pada efektivitas organisasi dengan membentuk perilaku khususnya dalam kontekstual psikologis dan sosial. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi seperti ini disebut dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

OCB pada hakekatnya adalah kontribusi tidak terikat non tugas yang disumbangkan oleh individu anggota organisasi untuk kelangsungan hidup dan efektivitas organisasi (Organ et al., 2006) Organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggota-anggotanya yang bertindak sebagai "good citizens" (Hakim et al., 2014). Karyawan-karyawan dengan OCB tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya di dalam suatu organisasi dan kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri saja tetapi juga untuk kepentingan organisasinya.

Motivasi karyawan dianggap penting di organisasi manapun. Dengan adanya motivasi dalam diri karyawan, RS tidak lagi perlu untuk menambah SDM. Motivasi memberikan energi dan secara langsung berusaha untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Salah satu bentuk motivasi di kalangan publik dikenal dengan istilah public service motivation

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

(PSM). Terminologi 'motivasi pelayanan publik' dianggap masih baru dalam sektor kesehatan, khususnya dibidang perumahsakitan.

Berdasarkan fenomena dan gambaran yang ada, maka diperlukan adanya pengkajian secara cermat melalui suatu penelitian untuk mengalisa pengaruh public service motivation (PSM) terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dokter di RSUD Haji, RSUD Kota Makassar dan RSUD Labuang Baji. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh public service motivation terhadap organizational citizenship behavior dokter di RSUD Haji, RSUD Kota Makassar dan RSUD Labuang Baji.

METODE

Lokasi dan Rancangan penelitian

Penelitian ini dilakukan di tiga rumah sakit umum daerah kelas B di kota Makassar, yaitu RSUD Haji, RSUD Kota Makassar dan RSUD Labuang Baji. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan rancangan observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional study.

Populasi dan sampel

Populasi adalah seluruh tenaga dokter yang melakukan pelayanan dan bertugas di RSUD Haji, RSUD Kota Makassar dan RSUD Labuang Baji yang berjumlah 207 dokter. Sampel penelitian ini berjumlah 101 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling dengan menggunakan metode proportional random sampling.

Metode pengumpulan data

Pengumpulan data di lokasi penelitian dengan melakukan kuesioner. Instrumen penelitian ini merupakan kuesioner terstruktur yang terdiri atas kuesioner tentang identitas responden, kuesioner tentang public service motivation dan kuesioner tentang organizational citizenship behavior. Variabel public service motivation diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Kim et al (2013), dimana indikatornya terdiri dari attraction to publics policy making (APP), commitment to public interest (CPI), compassion (CO), dan self-sacrifice (SS). Selanjutnya, untuk variabel organizational citizenship behavior menggunakan indikator terbaru yang dikemukakan oleh Coleman & Borman (2000), dengan tiga indikator yang terdiri dari interpersonal citizenship performance (ICP), organizational citizenship performance (OCP) dan job/task citizenship performance (JCP).

Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat berfungsi memberikan gambaran karakteristik populasi dan penyajian hasil deskriptif melalui frekuensi dan distribusi dari variabel independen dan variabel dependen. Analisis bivariat dengan uji regresi linier sederhana digunakan untuk menemukan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

HASIL

Karakteristik responden

Tabel 1 mendiskripsikan distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik responden di lokasi penelitian. Berdasarkan data yang ditampilkan mengenai karakteristik responden berdasarkan kelompok usia, tampak bahwa usia responden menyebar pada tiga kelompok usia, yaitu kelompok usia 23-43 tahun (26,73%), kelompok usia 43-52 tahun (26,73%) dan kelompok usia 53-62 (28,71%). Meskipun begitu, kelompok usia dengan persentase terkecil (33-42 tahun) tidak jauh berbeda dengan tiga kelompok lainnya. Selanjutnya juga tampak bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan memegang jumlah terbanyak, yaitu mencapai 76,24%. Untuk lama bekerja, dapat dilihat bahwa lebih setengah dari responden bekerja <8 tahun di rumah sakit tempat penelitian. Tabel 1 juga menunjukkan tingkat pendidikan terakhir responden dengan mayoritas seorang sarjana untuk pendidikan akademik (85,15%) dan dokter spesialis untuk pendidikan profesi (50,50%). Responden rata-rata hanya mencapai tingkat pendidikan sarjana (S1) dan langsung melanjutkan ke jenjang spesialis. Terakhir, karakterisitik responden berdasarkan status kepegawaian. Tampak bahwa responden dengan status PNS memegang jumlah tertinggi yaitu 76,24%. Selebihnya merupakan responden yang hanya sebagai dokter tamu atau *part timer* tetapi memiliki status PNS di rumah sakit lain. Status ketenagaan lain responden yang ada di rumah sakit adalah tenaga kontrak, tenaga magang, tenaga sukarela maupun dokter internsip.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		n	%
1	**Usia**		
	23-32 tahun	27	26.73
	33-42 tahun	18	17.83
	43-52 tahun	27	26.73
	53-62 tahun	29	28.71
2	**Jenis Kelamin**		
	Laki-laki	24	23.76
	Perempuan	77	76.24
3	**Lama Bekerja**		
	1-8 tahun	52	51.49
	9-16 tahun	28	27.72
	17-24 tahun	7	6.93
	25-32 tahun	14	13.86
4	**Pendidikan Akademik**		
	Sarjana	86	85.15
	Magister	11	10.89

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

	Doktor	4	3.96
	Pendidikan Profesi		
	Profesi Dokter	47	46.53
	Profesi Dokter Spesialis	51	50.50
	Profesi Dokter Sub Spesialis	3	2.97
5	**Status Kepegawaian**		
	Pegawai Negeri Sipil	77	76.24
	Lainnya	24	23.76

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 101 responden, hampir keseluruhan responden memiliki tingkat *public service motivation* yang tinggi, yaitu mencapai 99%. Sama halnya yang terjadi pada tingkat *organizational citizenship behavior*, hasil menunjukkan hal yang memuaskan, yaitu 98% responden memiliki tingkat OCB yang tinggi ketika bekerja di rumah sakit umum daerah di kota Makassar. Hal ini menandakan bahwa dokter yang bekerja baik di RSUD Haji, RSUD Kota Makassar maupun di RSUD Labuang Baji memiliki tingkat PSM dan OCB yang tinggi.

Tabel 2. Analisis Univariat

No	Variabel	Jumlah	
		n	%
1	***Public Service Motivation***		
	Rendah	1	1
	Tinggi	100	99
2	***Organizational Citizenship Behavior***		
	Rendah	2	2
	Tinggi	99	98

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 3 menjelaskan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh *public service motivation* (PSM) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan p = 0,001 < 0,05 dan nilai *R Square* 0,365. Dapat dikatakan bahwa PSM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Variabel PSM memberikan sumbangsih 36,5% terhadap variabel OCB, sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Tabel 3. Analisis Bivariat

Model	*Unstandardized Coefficients* (B)	*Standardized Coefficients* (Beta)	*R Square*	*p Value*
(Constan)	18,548			
Public Service Motivation	0,729	0,604	0,365	0,001

Sumber: Data Primer, 2023

PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan *public service motivation* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Ini artinya, dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak. Hubungan ini menunjukkan hasil signifikan berarti bahwa semakin tinggi intensitas motivasi seseorang dalam melayani publik maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap tingkat OCB yang akan ditampilkannya dan begitu pula sebaliknya.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa OCB yang mampu memunculkan perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela. Perilaku OCB yang meningkat ditandai dengan meningkatnya perilaku inisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja secara sukarela, perilaku menjaga hubungan baik, dengan rekan kerja agar terhindar dari perselisihan, bersedia menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya, pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek, seperti bertanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

Sama halnya dengan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki dokter. Sebagaimana kita ketahui bahwa OCB juga sering diartikan sebagai suatu perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan organisasi. Seorang dokter akan mengikrarkan sumpah dokter yang merupakan sumpah promisoris karena berisi janji publik dokter untuk mengawali praktik kedokteran sebagai pengabdian profesinya. Dalam sumpah tersebut telah jelas diuraikan mengenai perlakuan seorang dokter yang akan senantiasa mengutamakan kesehatan pasien, dengan memperhatikan kepentingan masyarakat (sumpah dokter nomor 7). Hal ini tentu mengikat seorang dokter secara tidak langsung untuk menampilkan perilaku OCB kepada lingkungan kerjanya.

Berbeda dengan yang disampaikan oleh Bu *et al* (2015), yang menyatakan bahwa ada perbedaan antara OCB dengan profesionalisme kedokteran. Ada tiga pandangan mengenai hal ini, pertama, baik OCB maupun profesionalisme kedokteran termasuk dalam bidang kajian

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

yang berbeda. Konsep perilaku OCB dikemukakan dalam ilmu manajemen yang merujuk pada sebuah perilaku yang kondusif dengan organisasi tetapi tidak memiliki ekspresi formal dalam catatan; sedangkan konsep profesionalisme ditampilkan dalam studi etika yang menekankan tanggung jawab kelompok sosial dan individu yang dimiliki seorang praktisi. Kedua, subjek perilaku kewargaan dan profesionalisme kedokteran berbeda. Subjek OCB adalah pegawai perorangan, dengan studi mendalam para ilmuwan mulai meramalkan penelitian mengenai tingkatan di atas OCB, tetapi tidak juga dapat menolak fakta bahwa penelitian itu dimulai dari tingkat individu; dan profesionalisme kedokteran diajukan bukan untuk individu, subjeknya adalah semua tenaga medis. Ketiga, penyebab kedua hal ini sangatlah berbeda. Alasan utama terbentuknya OCB adalah keadilan organisasi, dukungan organisasi, kontrak psikologis dan faktor lainnya dalam manajemen organisasi; profesionalisme dianggap sebagai moral pribadi dan etika sosial. Keempat, objek antara OCB dan profesionalisme kedokteran berbeda. Bagi OCB, target utamanya adalah untuk menangani hubungan antarkaryawan sedangkan profesionalisme kedokteran mencakup dua bagian yaitu staf internal medis dan unit kesehatan medis serta objek layanannya. Kelima, keduanya menekankan perbedaan tujuan. OCB dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi di sekitarnya, sehingga dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Profesionalisme kedokteran bertujuan untuk menjaga reputasi professional dan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Terakhir, berdasarkan motivasi terdapat perbedaan antara keduanya. Secara umum, suatu perilaku dimotivasi oleh dua aspek: satu adalah sikap individu dan dua adalah norma sosial. OCB dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terutama berasal dari sikap pribadi; dan pada profesionalisme kedokteran, kita dapat dengan mudah menemukan bahwa ini sangat dipengaruhi norma sosial lingkungan. Jadi, dapat dikatakan bahwa OCB merupakan suatu permukaan perilaku dan profesionalisme dicirikan dengan suatu keyakinan yang mendalam.

Dua studi menghubungkan PSM dengan OCB. Berdasarkan survei pada pegawai pemerintahan Korea, Kim *et al* (2013), menemukan bahwa responden dengan tingkat PSM yang tinggi lebih mungkin berhubungan dengan kinerja OCB yang tinggi pula. Kinerja OCB dapat berupa perilaku sukarela mengambil tanggung jawab tambahan atau terlibat dalam perilaku prososial dibandingkan dengan responden dengan PSM yang rendah. Pandey *et al* (2008), juga mengemukakan bahwa PSM yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan perilaku kewargaan interpersonal yang positif dalam organisasi. Penelitian selanjutnya di Amerika menampilkan efek langsung dari PSM terhadap perilaku kewargaan interpersonal. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cun (2012), ditemukan bahwa PSM secara signifikan mempengaruhi OCB pegawai yang sesuai dengan norma-norma yang ada pada masyarakat sehingga munculnya sikap membantu orang lain secara tulus tanpa mengharapkan imbalan tertentu. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa pegawai sektor publik tidak mengharapkan segala sesuatu yang dilandasi karena adanya materi, tetapi lebih mempertimbangkan dan mengedepankan norma-norma yang ada di masyarakat dan budaya organisasi untuk mempengaruhi dan mengajak pegawai lainnya berperilaku positif. Studi-studi diatas menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik merupakan anteseden perilaku kewargaan (OCB) antara karyawan disektor publik (Steen, 2008).

Semakin seseorang menikmati PSM yang dimilikinya, maka perilaku organisasi masyarakat yang lebih positif akan mulai terpupuk sedikit demi sedikit. Masalah ini tidak

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

hanya dikonfirmasi di daerah Barat namun juga ditunjukkan di negara-negara seperti Tajikistan. Oleh karena itu, generalisasinya tidak bisa dihindari. Peningkatan kualitas layanan publik yang stabil dianggap sebagai kebutuhan yang sangat diperlukan untuk menciptakan atmosfir kerja karena dapat melatih motivasi kerja intrinsik di sektor publik (Kaiser, 2012).

Penelitian selanjutnya oleh Ferdousipour (2016), menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pola PSM dan perilaku kewarganegaraan terhadap kualitas layanan. Oleh karena itu, penyediaan layanan yang memadai melalui perekrutan karyawan dengan motivasi tinggi untuk layanan publik secara signifikan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah sebagai sumber untuk menyediakan layanan berkualitas tinggi.

Dalam suatu studi pemodelan persamaan strukturan untuk menguji 1.016 pegawai negeri di wilayah metropolitan Guadalajara Meksiko, Andrew & Cazarez (2015), menemukan bahwa seorang karyawan yang memiliki motivasi yang kuat untuk melayani di sebuah sektor publik, mereka juga cenderung untuk memiliki pandangan yang baik mengenai kinerja organisasi.

Dalam banyak hal OCB dapat dilihat sebagai manifestasi perilaku PSM, dalam cara yang sangat mirip dengan yang dikemukakan oleh Christensen *et al* (2013), bahwa loyalitas organisasi adalah manifestasi perilaku komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, PSM sebagai motivasi kerja akan berdampak pada OCB pegawai di tempat kerja yang dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku altruisme, loyalitas terhadap organisasi, atau kesetiaan dan pengabdian terhadap bangsa dan negara.

Banyak sumber dari penelitian terdahulu telah memberikan penilaian teoritis dan bukti empiris yang membuktikan bahwa *public service motivation* memiliki hubungan dengan *organizational citizenship behavior* (Caillier, 2016; Koumenta, 2015; Mohammed *et al.*, 2016; Shim & Faerman, 2015; Van Loon *et al.*, 2015; Widyananda *et al*., 2014).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh public service motivation (PSM) terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dokter di RSUD Haji, RSUD Kota Makassar dan RSUD Labuang Baji. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *public service motivation* yang dimiliki seorang dokter maka akan semakin tinggi pula organizational citizenship behavior yang ditampilkan oleh mereka dan begitu pula sebaliknya. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi pihak RS dengan mempelajari variabel public servicemotivation yang tergolong baru di bidang perumahsakitan. Dilanjutkan dengan mempertimbangkan instrumen public servicemotivation sebagai salah satu tes dalam perekrutan dan penempatan staf rumah sakit. Diharapkan nantinya, rumah sakit memiliki orang-orang dengan tingkat public servicemotivation tinggi dan menempati posisi yang sesuai. Pada akhirnya mereka akan menunjukkan organizational citizenship behavior yang dimiliki.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

DAFTAR PUSTAKA

Andrew S. & Cazarez L.F. (2015). Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: Empirical Analysis of Public Employees in Guadalajara, Mexico. EconoQuantum, 12(2): 71–92.

Ariani D.W. (2014). Relationship Personality, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Service Industries in Indonesia. Research Journal of Business Management, 8(3): 262–283.

Basirudin N.B., Basiruddin R., Mokhber M., Zaleha S., & Rasid A. (2016). Organizational Citizenship Behaviour in Public Sector : Does Job Satisfaction Play a Role. International Journal of Economics and Financial Issues, 6(2): 376–381.

Bu L., Lv A., Shen X., & Chen X. (2015). The Study on Organizational Citizenship Behavior and Medical Professionalism Using Comparative Analysis. The Open Automation and Control Systems Journal, 7(2): 1629–1633.

Caillier J.G. (2016). Does Public Service Motivation Mediate the Relationship between Goal Clarity and both Organizational Commitment and Extra-Role Behaviours ?. Public Management Review, 15(5): 300-318.

Cazares F.L. (2011). Organizational Citizenship Behaviors among Public Employees in Guadalajara Metropolitan Area Mexico. USA: University of North Texas.

Christensen R.K., Whiting S.W., Im T., Rho E., Stritch J.M., & Park J. (2013). Public Service Motivation, Task, and Non-task Behavior: A Performance Appraisal Experiment with Korean MPA and MBA Students. International Public Management Journal, 16(1): 28–52.

Coleman V.I. & Borman W.C. (2000). Investigating The Underlying Structure of The Citizenship Performance Domain. Human Resource Management Review, 10(1): 25–44.

Cun X. (2012). Public Service Motivation and Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior An Empirical Study Based on the Sample of Employees in Guangzhou Public Sectors. Chinese Management Studies, 6(2): 330–340.

Ferdousipour L. (2016). The Relationship among Public Service Motivation, Civic-Organization Behavior (OBC), and Service Quality. Iranian Journal of Management Studies (IJMS), 9(1): 1–20.

Hakim W., Nimran U., Haerani S., & Alam S. (2014). The Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Their Effect on Performance: Study on Public University in Makassar, South Sulawesi, Indonesia. IOSR Journal of Business and Management, 16(2): 5–13.

Houston D.J. (2006). "Walking the walk" of Public Service Motivation: Public Employees and Charitable Gifts of Time, Blood, and Money. Journal of Public Administration Research and Theory, 12(1): 67–86.

Kaiser L.C. (2012). Mehr Marketing in Sozialeistungsbereich. Public Marketing, 16(2): 11–12.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Kim S., Vandenabeele W., Wright B.E., & Bogh L. (2013). Investigating the Structure and Meaning of Public Service Motivation across Populations: Developing an International Instrument and Addressing Issues of Measurement Invariance. Public Administration Research, 5(1): 79–102.

Koumenta M. (2015). Public Service Motivation and Organizational Citizenship. Public Money & Management, 21(3): 341–348.

Mathis R.L. & Jackson J.H. (2017). Human Resource Management. USA: Cengage Learning.

Mazurenko O. & O'Connor S.J. (2012). The Impact of Physician Job Satisfaction on The Sustained Competitive Advantage of Health Care Organizations. Journal of Management Policy & Practice, 13(4): 21–34.

Mohammed A., Mostafa S., Leon-cazares F., Mohammed A., & Mostafa S. (2016). Public Service Motivation and Organizational Performance in Mexico: Testing the Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviors. International Journal of Public Administration, 39(1): 40–48.

Organ D.W., Podsakoff P.M., & MacKenzie S.B. (2006). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. USA: SAGE Publication, Inc.

Pandey S.S.K., Wright B.E.B., & Moynihan D.P.D. (2008). Public Service Motivation and Interpersonal Citizenship Behavior in Public Organizations: Testing a Preliminary Model. International Public Management Journal, 11(1): 89–108.

Robbins S.P. & Judge T.A. (2013). Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall.

Shim D.C. & Faerman S. (2015). Government Employee's Organizational Citizenship Behavior: The Impacts of Public Service Motivation, Organizational Identification, and Subjective OCB Norms. International Public Management Journal, 15(5): 212-222.

Steen T. (2008). Motivation in Public Management. New York: Oxford University Press.

Van Loon N.M., Vandenabeele W., & Leisink P. (2015). Clarifying the Relationship Between Public Service Motivation and In-Role and Extra-Role Behaviors: The Relative Contributions of Person-Job and Person-Organization Fit. The American Review of Public Administration, 5(2): 1–21.

Widyananda A., Emilisa N., & Pratana R. (2014). Pengaruh Public Service Motivation terhadap Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Badan Pusat Statistik. Jurnal Ekonomi, 5(1): 13–24.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license