Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2025. Vol. 6, No. 1. Page 341-349
https://doi.org/10.52103/jahr.v6i1.1987
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Post graduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Home page:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

***Original Article***

# Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Melalui *Organizational Citizenship Behavior* RSUD Andi Djemma Masamba

*Andi Muhammad Multazam, Dhea Maharani, Haeruddin, A. Rizki Amelia AP, Alfina Baharuddin, Yuliati

*Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia*

***Article History***
Received: 02 January 2025
Revised: 14 January 2025
Accepted: 23 January 2025

***Keywords***: Kompensasi; Kompetensi; Kinerja Perawat; *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

***Corresponding Author***:
E-mail:
andimuhammadmultazam@umi.ac.id
Address: Jalan.Urip Sumeharjo,
No.5, 90231, Makassar,
South Sulawesi, Indonesia

**ABSTRAK**

**Latar Belakang:** Kinerja perawat di rumah sakit merupakan factor krusial dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kompensasi dan kompetensi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja perawat. Selain itu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga berperan penting dalam memperkuat hubungan antara kompensasi, kompetensi, dan kinerjaperawat.

**Tujuan**: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat melalui OCB di RSUD Andi Djemma Masamba tahun 2025.

**Metode:** Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan *Eksplanatori*. Penelitianini terdiridari 258 populasi dan Sampel sebanyak 157 perawat yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data menggunakan analisis multivariat.

**Hasil:** Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap OCB**.** Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja perawat baik secara langsung maupun melalui OCB. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat melalui OCB Kompetensi memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja perawat. OCB tidak mempengaruhi kinerja perawat secara langsung.

**Kesimpulan:** Kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat melalui OCB dengan nilai *path coefficient* (ß) sebesar 0,080 (Positif), nilai t-statistik sebesar 1.703 (< 1.96), dan p-value sebesar 0.089 (> 0,05). Saran bagi RSUD Andi Djemma Masamba, Pelatihan dan Pengembangan kompetensi dapat memperbaiki kualitas kinerja perawat. Bagi peneliti selanjutnya variabel untuk pemahaman yang lebih komprehensif . Menggunakan metode kualitatif untuk melengkapi data kuantitatif.

***ABSTRACT***

**Background:** Nurses' performance in hospitals is a crucial factor in improving the quality of healthcare services. Compensation and competence are factors that can influence nurses' performance. Additionally, Organizational Citizenship Behavior (OCB) plays an important role in strengthening the relationship between compensation, competence, and nurses' performance.

**Objective:** This study aims to analyze the influence of compensation and competence on nurses' performance through OCB at RSUD Andi Djemma Masamba

**Method:** This study employs a quantitative research approach using an explanatory method. The study consists of a population of 258, with a sample of 157 nurses selected using purposive sampling techniques and a questionnaire, analyzed using multivariate data analysis.

**Results:** Competence has a positive and significant effect on OCB. Compensation has no direct effect on OCB. Compensation does not affect nurse performance either directly or through OCB. Competence has a positive and insignificant effect on nurse performance through OCB Competence has a direct positive effect on nurse performance. OCB does not affect nurse performance directly.

**Conclusion:** Competence has a positive and insignificant influence on nurse performance through OCB with a path coefficient (ß) value of 0.080 (Positive), a t-statistic value of 1.703 (< 1.96), and a p-value of 0.089 (> 0.05). Suggestions for Andi Djemma Masamba Hospital, Training and Competency development can improve the quality of nurse performance. For further researchers, variables for a more comprehensive understanding use qualitative methods to complement quantitative data.

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

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

## PENDAHULUAN

Masalah pelayanan kesehatan merupakan masalah kualitas pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan. Setiap masyarakat berhak memperoleh pelayanan kesehatan secara adil, merata dan bermutu. (Siyen dkk., 2020). Pada Undang-undang No 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan ditegaskan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses kesehatan dan memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu dan terjangkau. Rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan modern merupakan organisasi yang sangat kompleks, dengan karakteristik yang melibatkan penggunaan modal besar, teknologi canggih, tenaga kerja beragam (Baharuddin dkk, 2020). Rumah sakit memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Ketersediaan rumah sakit secara fisik, harus didukung oleh pelayanan prima dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Menurut Peraturan menteri Kesehatan Nomor 54 Tahun 2014 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Multazam A, 2023). Sumber daya yang paling penting dari keberhasilan organisasi yaitu manusia. Karya, bakat, kreatifitas dan dorongan sumber daya manusia menjadi penunjang organisasi (Rizki Amelia dkk, 2023). Tenaga kesehatan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal (Ilyas, 2000 dalam Lutfi Fauji Ridwan, 2022).

Kinerja perawat yang meningkat dapat berpengaruh pada proses perawatan pasien yang lebih singkat dan berdampak pada menurunnya besaran biaya yang dikeluarkan oleh pasien dan secara tidak langsung dapat mengurangi subsidi (Clark,2018). Walaupun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 30 UU Nomor 44 Tahun 2009), rumah sakit berhak menerima imbalan jasa pelayanan serta menentukan remunerasi, insentif, dan penghargaan (Sekretariat Negara RI, 2009). Pencatatan dan pelaporan dokumentasi keperawatan tidak hanya bermanfaat untuk kepentingan pasien melainkan untuk kepentingan perawat dan tim kesehatan lain. Usaha pencapaian kualitas pelayanan yang baik menuntut perilaku pegawai tidak hanya yang sesuai dengan tanggung jawab formal, namun diharapkan perilaku diluar tanggung jawab formal atau yang disebut degan perilaku kewargaan/*Organisational citizenship behavior* (OCB) (Munawwarah & Prihatin Idris, 2024).

RSUD Andi Djemma Masamba dipilih sebagai objek penelitian karena data yang diperoleh menemukan bahwa RSUD Andi Djemma Masamba Merupakan salah satu RSUD terbaik di Tanah Luwu yang telah Lulus Akreditasi PARIPURNA sesuaistandar Kementerian Kesehatan (STARKES) Tahun*2023*dan baru saja menerapkan sistem insentif jasa pelayanan pembagian dana klaim BPJS Kesehatan. RSUD Andi Djemma merupakan RSUD terbaik di Tanah Luwu dengan jumlah pasien terbanyak sekabupaten Luwu per Tahun 2021 (Batara et al., 2023). Namun pada kenyataannya masih ada hal yang belum sempurna melihat dari status. Pada Survei Indeks Kepuasan Masyarakat Kabupaten Luwu Utara 2024, RSUD Andi Djemma Masamba mengalami penurunan angka kepuasan masyarakat. Masih banyak masalah dalam kinerja perawat seperti banyaknya keluhan mengenai perawat yang kurang ramah, kurang sabar dalam menghadapi pasien, kurangoptimal dalam memberikan asuhan keperawatan, mempunyai kemampuan yang kurang memahami prosedur dan faktor perilaku pelaksana dimana penanganan lambat (Lembaga Survei Indonesia).

Perawat diwajibkan berupaya memahami situasi, kondisi, dan karakteristik pribadi rekan kerja guna meningkatkan komunikasi, mencegah kesalah pahaman, serta membangun rasa kekeluargaan. Hal ini bertujuan untuk membina hubungan yang baik di antara sesame rekan kerja Perawat. Namun yang ditemukan dilapangan, nyatanya masih ada beberapa perawat RSUD Andi Djemma mengeluh akan sikap rekan kerjanya, dilihat dari 10 responden awal terdapat 6 diiantaranya mengeluhkan akan sikap rekan kerjanya. Selain itu dari 10 responden 7 diantaranya mengeluhkan akan tugas keperawatan, dimana perawat jugadibebani tugas tambahan seperti menangani tugas administrasi, sehingga sering membuat perawat merasa belum menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan menguji Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Melalui *Organizational Cityzenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Perawat RSUD AndiDjemma Masamba Tahun 2024 dengan harapan hasil penelitian ini nantinya membantu dalam memberikan penghargaan dan insentif berdasarkan kinerja yang terukur serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dalam evaluasi kinerjadanpengembangan strategi untuk meningkatkan kinerja perawat sehingga menjadi pertimbangan pimpinan rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit dimasa yang akan datang.

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

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan *Eksplanatori* untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat aktif RSUD Andi Djemma Masamba dengan penarikan sampel menggunakan rumus *Solvin* sebanyak 157 perawat. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner skala Ordinal dengan alat ukur menggunakan skala *Likert.* Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis data menggunakan SPSS pada analisis *Univariat* yaitu mengukur karakeristik responden. Untuk analisis multivariat pengolahan data menggunakan analisis *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) yaitu menguji *Outer Model* dan *Inner Model.*

## HASIL

### Analisis Karakteristik Responden

**Tabel 1. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden**

| Karakteristik Responden | n | % |
|---|---|---|
| **Umur (Tahun)** | | |
| < 30 | 85 | 54,1 |
| 31-40 | 69 | 43,9 |
| >40 | 3 | 2,0 |
| **Total** | **157** | **100** |
| **Jenis Kelamin** | | |
| Laki-Laki | 29 | 18,50 |
| Perempuan | 128 | 81,5 |
| **Total** | **157** | **100** |
| **Pendidikan** | | |
| Ners | 91 | 58,0 |
| S1 | 13 | 8,3 |
| D3 | 53 | 33,8 |
| **Total** | **157** | **100** |
| **Masa Kerja** | | |
| <1 Tahun | 18 | 11,5 |
| 1-5 Tahun | 48 | 30,6 |
| >5 Tahun | 90 | 57,3 |
| **Total** | **157** | **100** |

*Sumber: Data primer, 2025*

Karakteristik responden berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa umur responden yang paling banyak berumur 24-30 tahun sebanyak 85 orang (54,1%), sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 128 orang (81,5%), tingkat pendidikan responden paling banyak yaitu Nersse banyak 91 orang (58,0%), dan masa kerja perawat yang paling banyak lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 90 perawat (57,3%).

### Distribusi Kategori Variabel

Sebagian besar responden menilai kompensasi sebagai kurang memadai 86 orang (54.8%). Hal ini menunjukkan ketidak puasan yang tinggi terhadap system kompensasi yang ada di RSUD Andi Djemma Masamba. Meskipun ada 71 orang (45.2%) yang menilai kompensasi mereka cukup. Lebih dari setengah responden menilai kompetensi mereka kurang 88 orang (56.1%)**.** Ini menunjukkan bahwa sebagia besar perawat merasa kurang memiliki keterampilan atau pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas mereka secara optimal. Denganhanya 69 orang(43.9%) yang menilai kompetensi mereka cukup**.** Lebih dari setengah responden merasa perilaku ekstra peran (OCB) mereka kurang 91 orang (58.0%). Sebagian besar perawat tidak menunjukkan sikap yang diharapkan dalam berperilaku di luar tanggung jawab mereka. Dengan hanya 66 orang (42.0%) yang menilai perilaku (OCB) mereka cukup. Kinerja perawat terdistribusi hampir merata antara

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

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

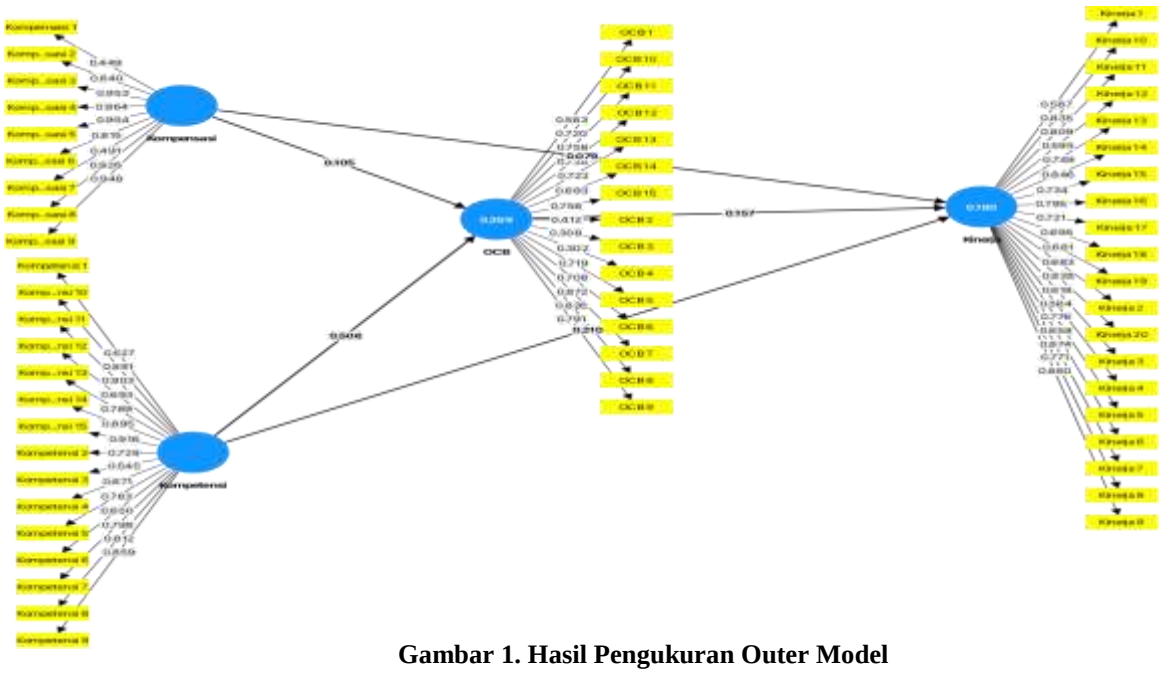
kurang 79 orang (50.3%) dan cukup78 orang (49.7%). Meskipun hasil ini menunjukkan bahwa ada keseimbangan dalam persepsi kinerja perawat, fakta bahwa hamper setengah dari responden menilai kinerja mereka kurang menunjukkan adanya ruang besar untuk peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan.

**Tabel 2. Distribusi Tanggapan Responden**

| Kategori | n | % |
|---|---|---|
| **Kompensasi** | | |
| Kurang | 86 | 54.8 |
| Cukup | 71 | 45.2 |
| **Total** | **157** | **100.0** |
| **Kompetensi** | | |
| Kurang | 88 | 56.1 |
| Cukup | 69 | 43.9 |
| **Total** | 157 | 100.0 |
| **OCB** | | |
| Kurang | 91 | 58.0 |
| Cukup | 66 | 42.0 |
| **Total** | **157** | **100.0** |
| **Kinerja** | | |
| Kurang | 79 | 50.3 |
| Cukup | 78 | 49.7 |
| **Total** | **157** | **100.0** |

*Sumber: Data primer, 2025*

**Pengujian Outer Model**




**Gambar 1. Hasil Pengukuran Outer Model**

Pengukuran *Convergent validity* menggunakan parameter *outer loadings* dan *Average Variance Extracted* (AVE). beberapa indikator dengan nilai < 0.7 sehingga tidak memenuhi persyaratan sebagai *outer loading* dan dihapus dari model yaitu : Kompensasi 1, Kompensasi 2, Kompensasi 7, Kompetensi 1, Kompetensi 3, Kompetensi 4, Kompetensi 6, Kompetensi 12, OCB 1, OCB 2, OCB 3, OCB 4, OCB 14, Kinerja 1, Kinerja 2, Kinerja 3, Kinerja 4, Kinerja 6, Kinerja 12, Kinerja 18, Kinerja 19.

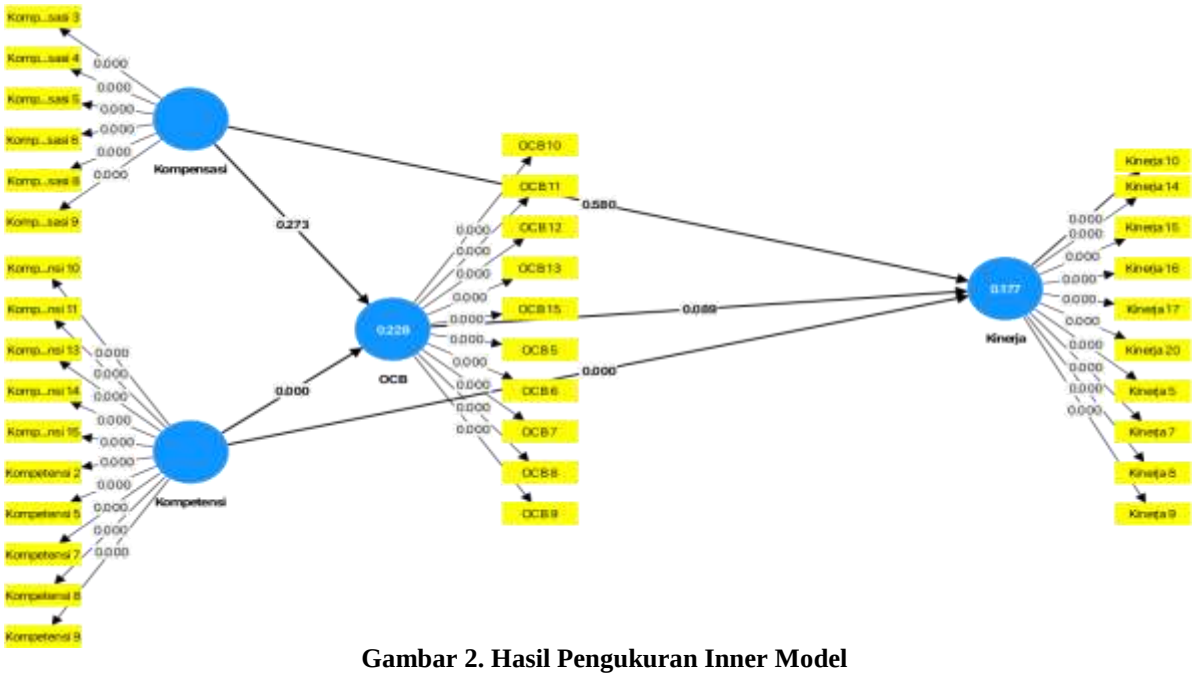
Pengujian dengan validitas diskriminan digunakan untuk menilai sejauh mana sebuah konstruk berbeda dari konstruk lainnya. Pada penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung *Average Variance Extracted (AVE)*

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

dan *cross loading*. nilai AVE Kompensasi (0,877), Kompetensi (0,743), OCB (0,601), dan Kinerja (0,671). Semua variabel memiliki nilai AVE > 0,5 sehingga memenuhi syarat validitas diskriminan. Didapatkan hasil sebagai Pengujian dengan validitas diskriminan dengan cara menghitung Nilai *Cross Loading* agar konstruk dianggap valid apabila nilainya ≥ 0,7 dan lebih kecil daripada konstruk lainnya. Indikator dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskiminan. Tidak ada indikator yang lebih berkorelasi dengan konstruk lain dibandingkan dengan konstruk utamanya, sehingga validitas diskriminan telah tercapai.

Uji Reliabiltas penelitian ini menggunakan dua pengukuran yaitu *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator dalam satu konstruk, nilai ≥ 0,7 menunjukan bahwa konstruksi tersebut reliabel. *Composite Reliability (CR)* digunakan untuk mengukur reliabilitas gabungan dari semua indikator pada konstruk tertentu, dengan nilai ≥ 0,7 menunjukkan bahwa konstruktur tersebut realibel. Pada penelitian ini nilai *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR)* pada semua variabel > 0,7 sehingga memiliki reliabilitas yang sangat baik.

**Pengujian Inner Model**




**Gambar 2. Hasil Pengukuran Inner Model**

Pengukuran nilai R-Square ($R^2$) untuk mengukur proporsi varian variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen. Pengukuran nilai R-Square ($R^2$) untuk OCB adalah 0,228 model lemah dan kinerja perawat 0.161 model lemah. Pengukuran nilai F-Square ($f^2$) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja serta kompensasi terhadap OCB dimana nilai $f^2$ <0,15, pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan Pengaruh OCB terhadap kinerja memiliki nilai $f^2$ lemah yaitu nilai $f^2$ > 0,02 dan < 0,15, pengaruh Kompensasi terhadapt OCB memiliki nilai $f^2$ sedang yaitu nilai $f^2$ > 0,15 dan < 0,35. Nilai model fit pada penelitian ini adalah sebagai berikut : SRMR (*Standardized Root Mean Residual*, nilai < 0.1) yaitu 0.029 menunjukkan model cocok, *Chi-Square* sebesar (nilai ideal Chi-square < 3) yaitu 8407,799 menunjukkan model kurang cocok. NFI (*Normal Fit Index*) mempunyai nilai normal 0-1, pada tabel menunjukkan nilai 0.436 menunjukkan model cocok.

Path Coefficient dalam SEM-PLS menunjukkan besarnya pengaruh langsung antara variabel eksogen dan variabel endogen. Nilai path coefficient dapat bernilai positif, yang berarti bahwa peningkatan pada suatu variabel akan menyebabkan peningkatan pada variabel yang dipengaruhinya sesuai dengan nilai path coefficient. Sebaliknya, jika nilai path coefficient negatif, maka peningkatan pada suatu variabel akan menyebabkan penurunan pada variabel lainnya sebesar nilai path coefficient tersebut.

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

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

**Tabel 3. Pengujian Hipotesis**

| Pengaruh Variabel | *Path Coefficients* | *T statistics (\|O/STDEV\|)* | *P values* | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Kompensasi -> OCB | 0.108 | 1.097 | 0.273 | Tidak ada pengaruh |
| Kompetensi -> OCB | 0.467 | 6.997 | 0.000 | Berpengaruh positif dan signifikan |
| Kompensasi -> OCB -> Kinerja | 0.018 | 0.831 | 0.406 | Tidak ada pengaruh |
| Kompensasi -> Kinerja | 0.056 | 0.554 | 0.580 | Tidak ada pengaruh |
| Kompetensi -> OCB -> Kinerja | 0.080 | 1.703 | 0.089 | Tidak ada pengaruh |
| Kompetensi -> Kinerja | 0.306 | 3.961 | 0.000 | Berpengaruh positif dan signifikan |
| OCB -> Kinerja | 0.171 | 1.702 | 0.089 | Tidak ada pengaruh |

*Sumber : Data Primer, 2025*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditampilkan dalam table kompensasi tidak perpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,108, nilai t-statistik sebesar 1,097, dan p-value sebesar 0,273 > 0,05. kompetensi perpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,467, nilai t-statistik sebesar 6,997, dan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui OCB dengan nilai t-statistik = 0.831 < 1.96 dan p-value = 0.406 > 0.05. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t-statistik = 0.554<1.96 dan p-value = 0.580>0.05. Kompensasi tidak perpengaruh langsung terhadap *kinerja*, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,056, nilai t-statistik sebesar 0,554, dan p-value sebesar 0,580 > 0,05. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui OCB dengan nilai t-statistik = 1.703 < 1.96 dan p-value = 0.089 > 0.05.  1.96 dan p-value = 0.632 > 0.05. Kompetensi  berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat  adalah dengan nilai koefisien jalur = 0.306, nilai t-statistik adalah 3.961 > 1.96 dan p-value 0.000 < 0.05. Kompetensi  berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat  adalah dengan nilai koefisien jalur = 0.306, nilai t-statistik adalah 3.961 > 1.96 dan p-value 0.000 < 0.05  yang artinya jika Kompetensi meningkat, maka kinerja perawat dapat meningkat. OCB tidak perpengaruh langsung terhadap *kinerja*, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,171, nilai t-statistik sebesar 1,702, dan p-value sebesar 0,089 > 0,05.

## PRMBAHASAN

***Pengaruh kompensasi terhadap Organizational citizenship Behavior (OCB)***

Berdasarakan hasil analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi terhadap *Organizational citizenship Behavior* (OCB) diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,108 (Positif), nilai t-statistik sebesar 1,097 (< 1.96), dan p-value sebesar 0,273 (> 0,05) maka hasil tidak signifikan. Hal ini berarti meskipun terjadi peningkatan pada Kompensasi, tidak memberikan dampak pada kinerja perawat. Hasil ini diperkuat dengan pengujian f-square dengan hasil 0,004 (<0,02) kategori tidak ada pengaruh yang berarti bahwa jika pengaruh kompensasi dihilangkan dari model pengukuran, maka tidak mempengaruhi kinerja perawat dengan variabel Independen lainnya.

Hasil ini tidak mendukung teori *equity* yang diungkapkan oleh Adams (1965)**,** yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa dihargai secara adil atas kontribusinya, mereka cenderung menunjukkan perilaku positif seperti OCB. Selain itu, teori *social exchange* **(**Blau, 1964) menegaskan bahwa hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan, termasuk pemberian kompensasi yang memadai, dapat mendorong perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi.

Temuan ini juga berbeda dengan penelitian Putri & Utami (2017)**, y**ang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan signifikan dengan OCB. Mereka menemukan bahwa penghargaan finansial yang memadai dapat mendorong dimensi OCB seperti altruism, conscientiousness, dan civic virtue. Unggul Yudha Hastitama (2020) juga melaporkan bahwa kompensasi yang kompetitif meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi OCB secara positif.

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

Namun, penelitian ini sejalan dengan Simaremare et al. (2023), yang menemukan bahwa kompensasi yang tidak transparan atau tidak sesuai ekspektasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku ekstra peran. Dalam konteks RSUD Andi Djemma, masalah transparansi pembagian insentif menjadi faktor penting yang dapat menjelaskan mengapa kompensasi tidak cukup untuk memotivasi OCB.

***Pengaruh kompetensi terhadap Organizational citizenship Behavior (OCB)***

Berdasarakan hasil analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi terhadap *Organizational citizenship Behavior* (OCB) diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,467 (Positif), nilai t-statistik sebesar 6,997 (> 1,96), dan p-value sebesar 0,000 (< 0,05) maka hasil signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi perawat, semakin tinggi pula kinerja perawat.

Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan OCB dan kinerja**.** Ruky (2006) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari elemen seperti *knowledge*, *skill*, *traits*, dan *motives*, yang memungkinkan individu untuk bekerja secara efektif dan efisien. Agustinus et al. (2018) menambahkan bahwa kompetensi mencakup kemampuan yang dituntut oleh pekerjaan tertentu.

Penelitian ini mendukung temuan Simaremare et al. (2023)**,** yang menunjukkan bahwa kompetensi berhubungan langsung dengan OCB, terutama pada dimensi altruism dan courtesy. Penelitian ini juga sejalan dengan Fergie M. et al.**,** yang menegaskan bahwa kompetensi teknis dan non-teknis penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

***Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Berdasarakan hasil SEM-PLS yang dilakukan Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja perawat melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh nilai *path coefficient* (ß) sebesar 0,108 (Positif), nilai t-statistik sebesar 0.831 (< 1.96), dan p-value sebesar 0.406 (> 0,05). Hal ini berarti kompensasi tidak berpengaruh terhadapat kinerja perawat melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia, dalam konteks RSUD Andi Djemma Masamba, kompensasi tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja

Teori *equity* (Adams, 1965**)** menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja jika mereka merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi mereka. Selain itu, teori *expectancy* (Vroom, 1964) juga menekankan bahwa karyawan akan berusaha lebih keras jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kompensasi yang memadai. Namun, dalam penelitian ini, hubungan kompensasi dengan kinerja melalui OCB tidak signifikan, yang dapat menunjukkan bahwa kompensasi bukanlah motivator utama dalam mendorong kinerja perawat.

Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Sintya B. (2017)**,** yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan OCB. Dalam penelitian tersebut, kompensasi yang kompetitif dan adil mendorong karyawan untuk berperilaku di luar tugas formal (OCB), yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Unggul Yudha Hastitama (2020) juga melaporkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, sehingga berdampak positif pada OCB dan kinerja.

Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian Simaremare et al. (2023)**,** yang menemukan bahwa kompensasi hanya akan memengaruhi kinerja secara signifikan jika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Dalam kasus RSUD Andi Djemma Masamba, rendahnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja dapat dikaitkan dengan persepsi ketidakadilan atau ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang ada.

***Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior(OCB)***

Berdasarakan hasil SEM-PLS yang dilakukan Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja perawat melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh nilai *path coefficient* (ß) sebesar 0,080 (Positif), nilai t-statistik sebesar 1.703 (< 1.96), dan p-value sebesar 0.089 (> 0,05). Hasil ini menegaskan bahwa kompetensi perawat merupakan faktor kunci yang secara langsung meningkatkan kinerja, sedangkan OCB tidak memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan ini. Kompetensi yang

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

mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional perawat memungkinkan mereka untuk memenuhi standar kerja yang diharapkan, terlepas dari sejauh mana mereka menunjukkan perilaku ekstra peran (OCB).

Teori kompetensi yang dikemukakan oleh Ruky (2006) menyatakan bahwa individu yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugasnya. Kompetensi yang mencakup elemen seperti *knowledge*, *skill*, dan *attitude* membantu karyawan menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Agustinus et al. (2018) juga menambahkan bahwa kompetensi memberikan dasar bagi individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Penelitian ini konsisten dengan temuan Simaremare et al. (2023), yang menunjukkan bahwa kompetensi perawat memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, terutama dalam konteks pemberian asuhan keperawatan yang berkualitas.

Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Putri & Utami (2017)**,** yang menemukan bahwa OCB dapat memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja. Mereka berpendapat bahwa karyawan yang kompeten cenderung menunjukkan perilaku ekstra peran seperti membantu rekan kerja dan menjaga harmoni tim, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi. Unggul Yudha Hastitama (2020) juga melaporkan bahwa kompetensi yang baik memengaruhi kinerja melalui peningkatan OCB, di mana perilaku seperti altruism dan conscientiousness memperkuat hubungan ini.

***Pengaruh Organizatioal citizsaenship Behavior (OCB) terhadap kinerja perawat***

Berdasarakan hasil analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Organizational citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,171 (Positif), nilai t-statistik sebesar 1,702 (< 1.96), dan p-value sebesar 0,089 (> 0,05) maka hasil tidak signifikan. Hal ini berarti meskipun terjadi peningkatan pada *Organizational citizenship Behavior* (OCB), tidak memberikan dampak pada kinerja perawat. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku ekstra peran, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas, dan menjaga keharmonisan organisasi, tidak cukup memengaruhi kinerja perawat secara langsung.

Teori *social exchange* yang dikemukakan oleh Blau (1964) menyatakan bahwa perilaku OCB muncul sebagai bentuk hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, mereka cenderung menunjukkan perilaku ekstra yang mendukung efektivitas organisasi. Organ (1997) menambahkan bahwa OCB berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi, terutama melalui dimensi seperti altruism, conscientiousness, dan civic virtue.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Putri & Utami (2017)**,** yang menemukan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka menjelaskan bahwa karyawan yang menunjukkan perilaku OCB cenderung lebih proaktif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu. Penelitian oleh Unggul Yudha Hastitama (2020) juga mendukung pandangan ini, di mana OCB meningkatkan kualitas kerja dan hubungan interpersonal dalam organisasi, sehingga berdampak positif pada kinerja.

Sebaliknya, penelitian ini konsisten dengan hasil Simaremare et al. (2023)**,** yang menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi, seperti rumah sakit, OCB tidak selalu diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja. Faktor lain, seperti kelelahan kerja (burnout), kurangnya penghargaan terhadap perilaku ekstra peran, dan keterbatasan sumber daya, dapat mengurangi dampak OCB terhadap kinerja. Dalam konteks RSUD Andi Djemma Masamba, ketidaksignifikanan hubungan ini mencerminkan kurangnya apresiasi atau sistem penghargaan terhadap perilaku OCB, sehingga perilaku tersebut tidak memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja individu.

## KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja perawat melalui kinerja perawat melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) di RSUD AndiDjemma Masamba. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat kesimpulan sebagai berikut : Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dengan nilai path coefficient 0,108 dan p-value 0,273 > 0,05, menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi OCB secara signifikan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dengan path coefficient sebesar 0,467 dan p-value 0,000 < 0,05, artinya semakin baik kompetensi, semakin tinggi OCB perawat. Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja perawat baik secara langsung maupun melalui OCB, dengan p-value lebih besar dari 0,05. Kompetensi memiliki

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

pengaruh positif langsung terhadap kinerja perawat, dengan nilai path coefficient 0,306 dan p-value 0,000 < 0,05, yang berarti peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja perawat. OCB tidak mempengaruhi kinerja perawat secara langsung, dengan p-value 0,089 > 0,05, menunjukkan bahwa OCB tidak berperan dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai path coefficient yang tinggi dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi perawat secara langsung dapat meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil penelitian bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas sampel ke rumah sakit, Memasukkan variabel tambahan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Menggunakan metode kualitatif, seperti wawancara atau observasi, untuk melengkapi data kuantitatif.

## DAFTAR PUSTAKA

Amelia, A. R., Haeruddin, Nurulwaqhia, A. (2023) *Hubungan Knowledge Management Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Timampu Kabupaten Luwu Timur*. 4(2), 286-296. *https://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph4214*

Ahri, R. A., Kurnaesih, E., & Alwi, M. K. (2023). *Pengaruh Insentif , Beban Kerja , dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun*. *4*(2), 66–78. *https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch*

Azizah, A. N. (2023). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat Pada Bagian Rawat Inap Di Rumah Ssakit Ibnu Sina Makassar*.

Baharuddin A., Ahri, R. A., Taqwim, A. (2020). *Beban Kerja dan Motivasi Melalui Kompetensi Terhadap Penerapan Indikator Keselamatan Pasien pada Perawat UGD, ICU RSI Faisal Makassar.Journal Of Muslim Community Health,*

Batara, A. S., Rusydi, A. R., & Rahmah, H. (2023). Pengaruh penerapan prinsip GCG terhadap kinerja staff non medis RSUD Andi Djemma Masamba. *Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023*, *4*(4), 129–139. *https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch/article/view/1373*

Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Peneliti*. Universitas diponegoro.

Haeruddin, H., Alwi, M. K., & Syamsuddin, U. (2021). Pengaruh Mutu Pelayanan Kesehatan terhadap Kepuasan dan Minat Kembali di RSUD Haji Makassar. *Window of Health : Jurnal Kesehatan*, *4*(3), 282–288. http://jurnal.fkmumi.ac.id/index.php/woh/article/view/woh4310%0APengaruh

Kharismasyah, A. Y., Tata, E. E. T. N., &Aldiansyah, T. (2021). PengaruhKecerdasanEmosional, Organizational Citizenship Behavior, KeterlibatanKerjaTerhadap Kinerja Perawat RSUD Majenang. *JurnalManajemen*, *15*(01),142–154.

Lutfi Fauji Ridwan. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Suatu Kajian Literatur. *Program Studi Magister Ilmu Kesehatan. Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran, Bandung*, *38*, 1–9.

Multazam, A. M., Dindha, A., Ramadhani, B., & Idris, F. P. (2024). Analisis Kepatuhan Pembayaran Iuran Peserta BPJS Pekerja Bukan Penerima Upah ( PBPU ) dalam Pemanfaatan Layanan Kesehatan di Kelurahan Bosso Tahun 2023. *Journal Of Aafiyah Health Research (JARH)*, *5*(2), 191–198. *http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index*

Munawwarah, H., & Prihatin Idris, F. (2024). Analisis Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kualitas Layanan Rawat Inap (Studi pada Dokter) di RSUD Latemmamala Soppeng. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024*, *5*(2), 69–78. http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Simaremare, H., Siagian, M. T., Sinaga, T. R., Manurung, K., Studi, P., Ilmu, M., Masyarakat, K., Pascasarjana, D., & Sari, U. (2023). *Hubungan standar kompetensi perawat dengan reward yang diberikan manajemen rsud jayapura*. *7*, 16132–16142.

Siyen, S., J. Hadi, A., & Asriwati, A. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan Mutu Pelayanan Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, *3*(3), 267–274. https://doi.org/10.56338/mppki.v3i3.1375

Supangat, & Kuntjoro, D.T. (2008). Analisis kinerja perawat dan kepuasan pasien di rumah sakit Dr. H. Ibnu Sutowo dan puskesmas rawat inap di Baturaja Kabupaten OKU.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, Pub. L. No. 44, 1 (2009).

Widyawati, M., Suhartono, & Mastura, L. M. (2022). *3 1,2,3*. *2*(2), 461–466.

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