

TESIS

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPERKUAT DENGAN
KEBIJAKAN INSENTIF COVID-19
(Studi Pada Puskesmas Kemlagi Kabupaten Mojokerto)**



LUSSI AGUSTIN

NIM: 072014353006

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEBIJAKAN PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPERKUAT DENGAN
KEBIJAKAN INSENTIF COVID-19**

(Studi Pada Puskesmas Kemlagi Kabupaten Mojokerto)



TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Magister Kebijakan Publik
pada Program Magister Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Airlangga

Oleh:

Nama: LUSSI AGUSTIN

NIM: 072014353006

PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA

Tanggal, 3 Bulan 8 Tahun 2022

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENULISAN TESIS INI
TELAH DISETUJUI
TANGGAL 3 AGUSTUS 2022**

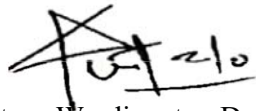
Oleh

Pembimbing Ketua



Dr. Erna Setijaningrum, S.IP., M.Si.
NIP. 19700503 200003 2 001

Pembimbing Kedua



Dr. Bintoro Wardiyanto., Drs., M.Si.
NIP. 19611224 198810 1 001

Mengetahui
KPS



Dr. Erna Setijaningrum, S.IP., M.Si.
NIP. 19700503 200003 2 001

HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI TESIS

Telah diuji pada
Tanggal 3 Agustus 2022

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua: Dr. Eko Supeno., Drs., M.Si.
NIP. 196504031989111001

()

Anggota:

1. Dr. Falih Suaedi., Drs., M.Si.
NIP. 196302261988101001

()

2. Dr. Erna Setijaningrum., S.IP., M.Si
NIP. 197005032000032001

()

3. Dr. Bintoro Wardiyanto., Drs., M.Si
NIP. 196112241988101001

()

4. Hendro Margono., S.Sos., M.Sc., Ph.D
NIP. 197006252009121001

()

PERNYATAAN

Bagian atau keseluruhan isi Penulisan Tesis ini tidak pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis pada bidang studi dan atau universitas lain dan tidak pernah dipublikasikan atau ditulis oleh individu selain penyusun kecuali bila dituliskan dengan format kutipan dalam isi Penulisan Tesis.

Apabila ditemukan bukti bahwa pernyataan saya tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 3 Agustus 2022


Lussi Agustin
NIM: 072014353006

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat serta hidayah kepada hamba-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Penelitian dalam bentuk tesis yang berjudul **“PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPERKUAT DENGAN KEBIJAKAN INSENTIF COVID-19 STUDI PADA PUSKESMAS KEMLAGI KABUPATEN MOJOKERTO”**, menjadi salah satu karya tulis ilmiah dalam memenuhi persyaratan akademik guna untuk memperoleh gelar Magister Kebijakan Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga Surabaya. Gelar Magister Kebijakan Publik ini akan menjadi ilmu yang dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk bisa dibagikan dan bermanfaat untuk orang lain.

Puji syukur atas nikmat dan izin Allah SWT, tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam tesis ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Mohammad Nasih, S.E., M.T., Ak., CMA selaku Rektor Universitas Airlangga atas kesempatan menimba ilmu dan belajar di Program Magister Kebijakan Publik, Kampus B Universitas Airlangga Surabaya.
2. Prof. Dr. Bagong Suyanto Drs., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga.
3. Dr. Antun Mardiyanta, Drs., MA. selaku Ketua Departemen Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga.
4. Dr. Erna Setijaningrum, S.IP., M.Si. selaku Koordinator Program Magister Kebijakan Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga sekaligus Dosen Pembimbing Tesis 1 dan Dr.

Bintoro Wardiyanto., Drs., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 2 , terima kasih atas kesediaan meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing tesis dan membagikan ilmunya yang bermanfaat untuk penulis.

5. Bapak dan Ibu dosen penguji yang meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan saran dalam menguji serta dalam pembahasan dan penulisan tesis ini.
6. Seluruh dosen dan staf pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta Program Studi Kebijakan Publik yang telah membantu dan berkontribusi dalam berjalannya perkuliahan dan aktivitas akademisi.
7. Seluruh jajaran di Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto dan ASN di Puskesmas Kemlagi Mojokerto yang memperbolehkan untuk menjadi lokasi penelitian selama pengerjaan tesis ini berlangsung.
8. Sahabat-sahabatku diperkuliahan yang telah menghabiskan waktu bersama selama studi untuk saling mendukung, memotivasi, menginspirasi dan mendoakan untuk kelancaran perkuliahan sampai penyelesaian tesis ini.
9. Untuk seluruh Keluarga Besar yang selalu mendoakan Mas Budi, Mbak Anik, Dina dan Fahri, maupun sahabat di Statsme, Mas Satria, Mbak Dhian, Mahenda, Aulia, Yusron, Ika dan seluruh team Statsme yang selalu mendukung dan mendoakan untuk kelulusan ini.

Kekurangan dan kesalahan yang dimiliki oleh peneliti masih banyak dalam penulisan untaian kata dan pembahasan tesis ini sehingga peneliti berharap agar penelitian selanjutnya bisa lebih baik dan dapat diperbaharui untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

RINGKASAN

Setiap organisasi baik yang bersifat profit maupun non-profit saat ini dihadapkan pada kondisi globalisasi yang mengarah pada peningkatan pembangunan di segala bidang. Organisasi yang bertujuan laba maupun nirlaba dituntut agar berperan serta dalam peningkatan pembangunan. Dalam hal ini sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama membantu organisasi mencapai visi, misi, dan tujuan serta strateginya (Novera, 2010).

Adapun macam-macam organisasi dibagi menjadi dua sektor publik maupun non publik. sektor publik merupakan sebuah organisasi entitas ekonomi negara untuk menjalankan tugas sebagai pengendali masyarakat menuju kesejahteraan. Kendali tersebut berupa penyediaan layanan yang bermanfaat untuk publik. secara kelembagaan, wilayah publik meliputi organisasi non laba pemerintahan dan non laba non pemerintahan. Badan-badan pemerintah seperti pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan unit-unit kerja pemerintah lainnya, merupakan bentuk organisasi pemerintah. sedangkan bentuk organisasi non laba non pemerintah ialah organisasi sukarelawan, rumah sakit swasta, sekolah tinggi dan universitas swasta, yayasan, LSM, BUMN/BUMD, organisasi keagamaan, organisasi politik, dan lain sebagainya (Renyowijoyo, 2013).

Salah satu organisasi sektor publik di bidang kesehatan adalah puskesmas. Puskesmas merupakan institusi kesehatan yang berperan penting dalam dunia kesehatan Indonesia. Pada berbagai dokumen kebijakan yang mengatur kebijakan dasar puskesmas, puskesmas dituntut tidak hanya memberikan pelayanan kesehatan, tetapi juga menggerakkan pembangunan yang sekaligus sebagai wadah untuk memberdayakan masyarakat. Fungsi puskesmas selanjutnya dimanifestasikan melalui berbagai kegiatan yang dilakukan puskesmas. Hal ini menyebabkan jenis kegiatan puskesmas beragam tidak hanya melayani pengobatan saja sehingga beban kerja puskesmas sangat tinggi.

Puskesmas Kemlagi Kabupaten Mojokerto merupakan salah satu organisasi dengan pelayanan terbaik di Kabupaten Mojokerto. Hal itu dibuktikan dengan nilai indeks kepuasan masyarakat sebesar 96,96 dengan mutu pelayanan A atau Sangat Baik. Selanjutnya berdasarkan laporan hasil penilaian kinerja puskesmas tahun 2021 Puskesmas Kemlagi mempunyai nilai 89,31 kategori BAIK dengan rincian Administrasi dan Manajemen 90,65, UKM Esensial 81,72, UKM Pengembangan 90,93, UKP 87,55 dan Mutu 95,71.

Terdapat beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja salah satunya adalah penerapan *Organizational Citizenship Behavior* dan pemberian *reward* pada karyawan. Penelitian dari Dharma, (2018), menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. Hal ini berarti adanya OCB bisa meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Juliati & Lukiyana (2021) menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, moderasi *reward* mampu memperlemah pengaruh proaktif behavior terhadap kinerja karyawan. Kemudian moderasi *reward* mampu memperlemah pengaruh *change management* terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat di artikan bahwa dengan adanya OCB akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dengan adanya *reward* dapat memperkuat pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan. Menarik untuk diteliti di Puskesmas Kemlagi Mojokerto yang mendapatkan nilai kinerja yang baik apakah ada pengaruh penerapan OCB serta penguatan dari variabel *reward* yang diberikan melalui kebijakan insentif covid-19. Jika dilihat pada kondisi saat itu harusnya para pegawai ASN akan lebih memikirkan keselamatan diri sendiri serta keluarga baru orang lain, dari pada mendapatkan insentif yang jumlahnya tidak seberapa. Latar belakang tersebut membuat penulis ingin mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan kebijakan insentif covid-19 pada Puskesmas Kemlagi Kabupaten Mojokerto.

Penelitian kuantitatif ini menggunakan data primer dengan jumlah responden sebanyak 45 dari Puskesmas Kemlagi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau disebut uji interaksi. Hasil uji MRA dalam penelitian ini menunjukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Puskesmas Kemlagi. Sedangkan berdasarkan nilai *R Square* pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja ASN dapat diperkuat oleh *reward* (kebijakan insentif covid-19).

Kemudian Berdasarkan hasil analisis terdapat indikator yang memperkuat dan memperlemah pengaruh OCB terhadap kinerja ASN. *Civic Virtue* merupakan indikator yang memperkuat pengaruh OCB terhadap kinerja ASN. Hal ini dibuktikan dengan perilaku para pegawai yang bertanggung jawab dalam setiap tugasnya. Kemudian untuk indikator yang memperlemah pengaruh OCB terhadap kinerja ASN adalah *Altruism* yaitu perilaku pegawai dalam menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang tidak setuju bahkan sangat tidak setuju jika harus membantu rekan kerja yang belum menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya terdapat juga indikator yang mampu memperkuat dan memperlemah *Reward* (Kebijakan Insentif Covid-19) dalam memperkuat pengaruh variabel OCB terhadap kinerja ASN. Indikator yang memperkuat adalah rekan kerja dimana dalam memperoleh *reward* rekan kerja saling support untuk bisa mendapatkannya. Sedangkan indikator yang memperlemah adalah peluang promosi, karena dari masing-masing responden sudah nyaman dengan jabatan saat ini. Dari hasil tersebut mengakibatkan pengaruh *reward* (kebijakan insentif covid-19) tidak terlalu besar dalam memperkuat pengaruh OCB terhadap kinerja ASN di Puskesmas Kemlagi Kabupaten Mojokerto.

SUMMARY

Every organization, both for-profit and non-profit, is currently faced with conditions of globalization that lead to increased development in all fields. Organizations aimed at profit and non-profit are required to participate in improving development. In this case, human resources act as the main driver to help the organization achieve its vision, mission, and goals and strategies (Novera, 2010).

The various organizations are divided into two public and non-public sectors. the public sector is an organization of state economic entities to carry out their duties as controllers of society towards welfare. The control is in the form of providing services that are beneficial to the public. Institutionally, the public domain includes non-governmental and non-governmental non-profit organizations. Government agencies such as the central government, local governments, and other government work units, are forms of government organizations. while the forms of non-profit non-profit organizations are volunteer organizations, private hospitals, private colleges and universities, foundations, NGOs, BUMN / BUMD, religious organizations, political organizations, and so on (Renyowijoyo, 2013).

One of the public sector organizations in the health sector is puskesmas. Puskesmas is a health institution that plays an important role in the world of Indonesian health. In various policy documents governing the basic policies of puskesmas, puskesmas are required not only to provide health services, but also to drive development which is also a forum to empower the community. The function of the puskesmas is further manifested through various activities carried out by the puskesmas. This makes the types of puskesmas activities diverse not only serving treatment so that the workload of puskesmas is very high.

Puskesmas Kemlagi, Mojokerto Regency, is one of the organizations with the best service in Mojokerto Regency. This is evidenced by the value of the community satisfaction index of 96.96 with A or Very Good service quality. Furthermore, based on the report on the results of the performance assessment of puskesmas in 2021, Puskesmas Kemlagi has a value of 89.31 in the GOOD category with details of Administration and Management of 90.65, Essential SMEs 81.72, Development SMEs 90.93, UKP 87.55 and Quality 95.71.

There are several things that can affect performance, one of which is the application of Organizational Citizenship Behavior and the distribution of rewards to employees. Research from Dharma, (2018), explained that Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. This means that the existence of OCB can improve employee performance. Furthermore, research from Juliati & Lukiyana (2021) explained that rewards have a significant effect on employee performance, reward moderation is able to weaken the influence of proactive behavior on employee performance. Then reward moderation can weaken the influence of change management on employee performance.

From the explanation above, it can be interpreted that the existence of OCB will be able to improve employee performance and with rewards can strengthen the influence of OCB on employee performance. It is interesting to study at the Kemlagi

Mojokerto Health Center which received a good performance score whether there was an influence on the implementation of OCB and the strengthening of the reward variables provided through the Covid-19 incentive policy. If you look at the conditions at that time, ASN employees should think more about the safety of themselves and the new families of others, rather than getting incentives that are not much. This background makes the author want to know the influence of Organizational Citizenship Behavior on employee performance strengthened by the covid-19 incentive policy at the Kemlagi Health Center, Mojokerto Regency.

This quantitative research used primary data with a total of 45 respondents from the Kemlagi Health Center. The method used in this study is Moderated Regression Analysis (MRA) or called interaction test. The results of the MRA test in this study showed that Organizational Citizenship Behavior had a significant positive effect on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Kemlagi Health Center. Meanwhile, based on the R Square value, the influence of Organizational Citizenship Behavior on ASN performance can be strengthened by rewards (covid-19 incentive policies).

Then based on the results of the analysis, there are indicators that strengthen and weaken the influence of OCB on asn performance. Civic Virtue is an indicator that reinforces the influence of OCB on ASN performance. This is evidenced by the behavior of employees who are responsible in every task. Then for the indicator that weakens the influence of OCB on ASN performance is Altruism, which is employee behavior in helping colleagues who are experiencing difficulties in the situation at hand both regarding tasks in the organization and personal problems. This is evidenced by the answers of respondents who disagree and even strongly disagree if they have to help colleagues who have not completed their work.

Furthermore, there are also indicators that are able to strengthen and weaken the Reward (Covid-19 Incentive Policy) in strengthening the influence of the OCB variable on ASN performance. A strengthening indicator is colleagues who in obtaining rewards colleagues support each other to be able to get them. Meanwhile, the indicator that weakens is the opportunity for promotion, because each respondent is already comfortable with the current position. From these results, the effect of the reward (covid-19 incentive policy) is not too great in strengthening the influence of OCB on the performance of ASN at the Kemlagi Health Center, Mojokerto Regency.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan yang diperkuat oleh *reward* (kebijakan insentif covid-19). Kinerja karyawan Puskesmas Kemlagi Mojokerto sudah sangat bagus pada saat pandemi covid-19. Hal ini ditunjukkan dengan nilai indeks kepuasan masyarakat sebesar 96,6 dengan mutu pelayanan A atau sangat baik. Selain itu berdasarkan laporan hasil penilaian kinerja Puskesmas tahun 2021 Puskesmas Kemlagi mempunyai nilai 89,31 kategori BAIK. Pada saat pandemi covid-19 pemerintah mengeluarkan kebijakan insentif covid-19 yang didalamnya mengatur tentang *reward*. Adanya kebijakan *reward* dinilai bisa memperkuat pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan.

Organizational Citizenship Behavior merupakan sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh organisasi dalam memberikan pelayanan dengan baik. Adanya *Organizational Citizenship Behavior* pada saat ini sering digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kemlagi Kabupaten Mojokerto. Penelitian kuantitatif ini menggunakan data primer dengan jumlah responden sebanyak 45 dari Puskesmas Kemlagi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau disebut uji interaksi. Hasil uji MRA dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan nilai *R Square* pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan dapat diperkuat oleh *reward* (kebijakan insentif covid-19). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya *reward* (kebijakan insentif covid-19) dapat memperkuat hubungan dari *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan. Kebijakan tersebut dirasa tepat di berlakukan saat pandemi dan bisa berdampak positif bagi tenaga kerja kesehatan serta masyarakat.

Kata Kunci: OCB, Kinerja, Kebijakan Insentif Covid-19, MRA.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior on employee performance which is strengthened by rewards (covid-19 incentive policies). The performance of puskesmas Kemlagi Mojokerto employees has been very good during the Covid-19 pandemic. This is indicated by the value of the community satisfaction index of 96.6 with an A or excellent service quality. In addition, based on the report on the results of the 2021 performance assessment of the Puskesmas Kemlagi has a value of 89.31 in the GOOD category. During the COVID-19 pandemic, the government issued a covid-19 incentive policy that regulates rewards. The existence of a reward policy is considered to be able to strengthen the influence of OCB on employee performance.

Organizational Citizenship Behavior is an employee behavior attitude that is carried out voluntarily, sincerely, and happily without having to be ruled and controlled by the organization in providing services properly. The existence of Organizational Citizenship Behavior at this time is often used to measure employee performance. This research was conducted at the Kemlagi Health Center, Mojokerto Regency. This quantitative research used primary data from a total of 45 respondents from the Kemlagi Health Center. The method used in this study is Moderated Regression Analysis (MRA) or called an interaction test. The results of the MRA test in this study showed that Organizational Citizenship Behavior had a significant positive effect on employee performance. Meanwhile, based on the R Square value, the influence of Organizational Citizenship Behavior on employee performance can be strengthened by rewards (covid-19 incentive policies). Thus, it can be concluded that the existence of rewards (covid-19 incentive policies) can strengthen the relationship between Organizational Citizenship Behavior and employee performance. This policy is considered appropriate to be implemented during a pandemic and can have a positive impact on the health workforce and the community.

Keywords: OCB, Performance, covid-19 incentive policy, MRA.

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
RINGKASAN	ix
SUMMARY	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah	18
3. Tujuan Penelitian	19
4. Manfaat Penelitian	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	21
1. Penelitian terdahulu	21
2. <i>State of The Art</i>	30
3. Kerangka Teori	33
4. Kerangka Penelitian	34
5. Pengembangan Hipotesis dan Model Analisis	61
BAB III METODE PENELITIAN	66
1. Jenis Penelitian	66
2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	67
3. Sumber Data	69
4. Lokasi Penelitian	69
5. Populasi dan Sampel Penelitian	70
6. Teknik Pengumpulan Data	71
7. Teknik Analisis Data	75
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	79
1. Deskripsi Data Penelitian	79
2. Hasil Analisis Data	88
3. Pembahasan	96
BAB V PENUTUP.....	100
1. Kesimpulan	100
2. Saran.....	110

DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Puskesmas di Mojokerto	1
Tabel I.2 Laporan Hasil Penilaian Kinerja	3
Tabel I.3 Besaran Insentif Bagi Tenaga Kesehatan	14
Tabel II.1 State of The Art	44
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	52
Tabel III.2 Kuesioner Penelitian	56
Tabel IV.1 Pernyataan variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	63
Tabel IV.1 Presentase <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	65
Tabel IV.3 Pernyataan <i>Reward</i> (Kebijakan Insentif Covid-19)	67
Tabel IV.4 Presentase <i>Reward</i> (Kebijakan Insentif Covid-19)	68
Tabel IV.5 Pernyataan Kinerja Karyawan	70
Tabel IV.6 Presentase Kinerja Karyawan	70
Tabel IV.7 Uji F	75
Tabel IV.8 Uji Koefisiensi Regresi Uji T	76
Tabel IV.9 Uji Koefisien Determinasi Pertama	77
Tabel IV.10 Uji Koefisiensi Determinasi Kedua	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Kasus Covid-19 di Indonesia	12
Gambar II.1 Kerangka Berfikir	47
Gambar II.2 Kerangka Konseptual Penelitian	48
Gambar IV.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	66
Gambar IV.2 <i>Reward</i> (Kebijakan Insentif Covid-19)	69
Gambar IV.3 Kinerja Karyawan	71
Gambar IV.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Gambar IV.5 Hasil Uji Normalitas	74