

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU
KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL
PADA KANTOR CAMAT TELAGA
KABUPATEN GORONTALO**

Oleh

**LADY LAZUARDI TINE
E21.16.153**

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASIONAL PADA KANTOR CAMAT TELAGA
KABUPATEN GORONTALO

Oleh :

LADY LAZUARDI TINE
E.21.16.153

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. **Zulkarnain Idris, S.E, M.Si**
(Ketua Penguji)
2. **Wiwin L Husin , SE., M.Si**
(Anggota Penguji)
3. **Syamsul , S.E, M.Si**
(Anggota Penguji)
4. **DR. Musafir, SE., M.Si**
(Pembimbing Utama)
5. **Poppy Mujizat, S.E, M.M**
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,



HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU
KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL
PADA KANTOR CAMAT TELAGA
KABUPATEN GORONTALO

Oleh

LADY LAZUARDI TINE

E21.16.153

Telah memenuhi syarat untuk diseminarkan

Pada Tanggal.....2023

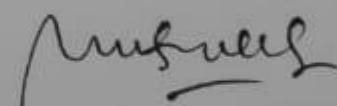
PEMBIMBING I



Dr. H. Musafir, SE, M.Si

NIDN : 0928116901

PEMBIMBING II



Poppy Muzizat, SE, MM

NIDN : 0915016704

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan. Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguh – sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan ini.

Gorontalo, 2023

Vano membuat pernyataan



ZUARDI TINE

ABSTRACT

LADY LAZUARDI TINE. E2116153. THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AT THE TELAGA SUBDISTRICT OFFICE IN GORONTALO DISTRICT

This study aims to find and analyze the effect of perceived organizational support and job satisfaction on organizational citizenship behavior at the Telaga Subdistrict Office in Gorontalo District. This study employs a sample of 32 respondents. The questionnaire is used as the main data collection tool and the data are analyzed using path analysis. Based on the results of this study, perceived organizational support (X1) and job satisfaction (X2) simultaneously have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior at the Telaga Subdistrict Office in Gorontalo District (Y) by 0.630 or 63.0%. The remaining 37.0% is determined by other factors unexamined. Perceived organizational support (X1) partially has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (Y) by 0.488. The reward factor and job satisfaction (X2) partially have a positive and significant effect on organizational



Keywords: *perceived organizational support, job satisfaction, organizational citizenship behavior*

ABSTRAK

LADY LAZUARDI TINE. E2116153.

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPIASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL PADA KANTOR CAMAT TELAGA KABUPATEN GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 responden, kuesioner dijadikan sebagai alat pengumpul data utama dan data dianalisis dengan menggunakan alat *path analysis*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan *significant* terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo (Y) sebesar 0,630 atau 63,0% dan sisanya 37,0% yang ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Variabel persepsi dukungan organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (Y) sebesar 0,488, dan faktor penghargaan dan variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (Y) sebesar 0,655

Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi



DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRAC</i>	<i>viii</i>
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	11
2.1.1. Pengertian Dukungan Organisasi.....	11
2.1.2. Arti Penting atau Manfaat Persepsi Dukungan Organisasi	12
2.1.3. Aspek-Aspek Persepsi Dukungan Organisasi	14
2.1.4. Pengukuran Persepsi Dukungan Organisasi	14
2.1.6. Kepuasan Kerja.....	17
2.1.7. Teori Kepuasan Kerja	18
2.1.8. Dimensi Kepuasan Kerja.....	19

2.1.9. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional.....	21
2.1.10. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	24
2.1.11 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	25
2.1.12 Motif – Motif yang Mendasari <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	27
2.1.13 Manfaat Dari <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	28
2.2. Kerangka Pemikiran	32
2.3. Hipotesis	33
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian	34
3.2. Metode Penelitian	34
3.2.1 Operasional Variabel Penelitian	34
3.2.2 Populasi dan Sampel	37
3.2.3 Sumber Data	37
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.2.5 Prosedur Penelitian	38
3.2.6 Metode Analisis Data	43
3.2.7 Pengujian Hipotesis	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.1.1. Sejarah Kantor Camat Telaga	45
4.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi.....	45
4.1.3. analisis Karakteristik Responden	46
4.2. Hasil Penelitian	48
4.2.1. Hasil Uji Validitas Dan eliabilitas	48
4.2.2. Analisis Variabel Penelitian.....	50
4.3. Analisis Data Statistik	54
4.4. Pengujian Hipotesis.....	56
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	58

4.5.1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Perilaku kewaragnegaraan Organisasional	58
4.5.2. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Secara Parsial Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional.....	60
4.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Perilaku kewarganegaraan Organisasional.....	61
DAFRTA PUSTAKA	
	65
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel

Hal.

Tabel 3.1. Oprasional variable penelitian X	39
Tabel 3.2. Oprasional variabel penelitian Y	40
Tabel 3.3. Bobot nilai	40
Tabel 3.4. Daftar sampel pegawai	42
Tabel 3.4. Koefisien korelasi	46
Tabel 4.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin	46
Tabel 4.2 Distribusi responden menurut usia responden	47
Tabel 4.3. Distribusi Responden menurut tingkat pendidikan	47
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas variabel Persepsi Dukungan Organisasi	48
Tabel 4.5. Hasil uji validuts dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.6. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	49
Tabel 4.7. Kriteria interpretasi skor	50
Tabel 4.8. Tanggapan responden tentang variabel Persepsi Dukungan	

Organisasi	
51	
Tabel 4.9. Tanggapan responden tentang variabel Kepuasan Kerja	
52	
Tabel 4.10. Tanggapan trsponden tentang variabel Perilaku	
Kewarganegaraan Organisasional	
63	
Tabel .4.11 Kiefisien jalur pengaruh langsung,pengaruh total variabel X1	
dan pengaruh variabel X2 terhadap Y	
56	
Tabel 4.12. Pengujian hipotesis variabel variabel persepsi Dukungan Organisasi	
dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilakua Kewarganegaraan	
Organisasional	
58	

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar

Hal

Gambar 2.2. Kerangka pemikiran	
35	
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	
48	
Gambar 4.1. Hasil hubungan antara x1 dan x2 terhadap Y	
56	

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Hal
Kuesioner	i
Data Ordinal	7
Output Olahan Data	
.....	14
Struktur Organisasi	xi
Surat Keterangan Dari Lokasi Penelitian.....	
xii	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu unsur penting dari suatu organisasi adalah manusia. Eksistensi suatu organisasi sangat tergantung dari dukungan manusia selaku activator guna merealisasikan tujuannya. Pentingnya manusia bagi suatu organisasi dikarenakan manusia dapat melakukan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi tersebut sangat diperlukan guna merealisasikan program- program yang dibuat oleh suatu organisasi guna mencapai tujuannya. Organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya apabila tidak didukung oleh manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi, dan tentunya manusia yang dibutuhkan adalah yang memiliki kualitas dibidangnya

Apapun sumber daya atau modal yang dimiliki oleh suatu organisasi apabila tidak didukung atau dijalankan oleh manusia yang “kapabel” akan kesulitan dalam meraih atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, bagi suatu organisasi pengelolaan sumber daya manusia terus menjadi issu yang sangat strategis dan penting. Tidak aneh jika organisasi akan terus berupaya melakukan

pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia secara kontinyu, optimal, dan terarah. Tujuannya tidak lain adalah untuk terus meningkatnya kinerja sumber daya manusia pada organisasinya.

Faktor yang berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi adalah dukungan organisasi yang dirasakan. Menurut Ludiya (2017), dukungan organisasi merupakan sarana untuk memotivasi staf agar berkinerja lebih baik karena dukungan organisasi yang kuat memiliki dampak yang signifikan dalam menciptakan motivasi kerja yang efektif. Salah satu penentu perilaku yang adalah dukungan organisasi yang dirasakan (Utami & Sudarma (Ade Jaya Sutisna, 2022). Karyawan akan mengintegrasikan keanggotaan mereka sebagai organisasi ke dalam identitas mereka jika mereka percaya bahwa organisasi pendukung diakui secara luas, yang akan mengarah pada pengembangan hubungan dan kesan organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu diharapkan organisasi dapat memberikan dukungan kepada karyawannya, karena dukungan organisasi yang dirasakan tidak hanya memberikan manfaat bagi pegawai tetapi juga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat dilihat dari penghargaan yang diterima karyawan, peluang peningkatan kapasitas, kondisi ibadah, dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan (Susmiati & Sudarma (Ade Jaya Sutisna, 2022).

Kewarganegaraan organisasi mengacu pada perilaku karyawan yang melampaui deskripsi pekerjaan mereka, khususnya perilaku kerja karyawan yang mendalam yang menjalankan tanggung jawab mereka, melebihi deskripsi pekerjaan, dan memiliki pengaruh organisasi yang baik (Simarmata et al., 2017) Dalam Nielsen (2012), Organ menyatakan bahwa perilaku kewargaan dalam suatu organisasi adalah perilaku pegawai yang ekstra, yang tidak secara langsung dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, mampu

meningkatkan efektivitas fungsi organisasi secara agregat. Perilaku kewarganegaraan berkontribusi pada kesejahteraan anggota, transformasi sumber tenaga kerja, pengembangan dan adaptasi serta hasil kerja organisasi termasuk peningkatan efektivitas dan efisiensi, mobilisasi sumber daya yang langka, waktu dan penyelesaian masalah di antara bagian-bagian unit kerja secara bersamaan dan saling bergantung \ membengkak. Meskipun perilaku tersebut tidak secara langsung menghasilkan imbalan atau sanksi, OCB akan menilai secara positif karyawan yang memiliki sikap menyenangkan (Sari, & Nurtjahjanti, 2015).

Faktor Kepuasan kerja, keadilan prosedural, komitmen organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, iklim organisasi, merupakan Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasiatau. Hasil penelitian oleh (Gesta Widjayanto, 2015), menyimpulkan dari penelitiannya persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan POS mampu memediasi pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional pada OCB. (Gesta Widjayanto, 2015) Perilaku kewargaan organisasi pekerja akan tumbuh jika mereka merasa bahwa perusahaan memperlakukan mereka secara adil dalam hal peraturan atau kebijakannya. Karyawan yang merasa dianaya dengan demikian akan menunjukkan aktivitas kewargaan organisasional yang jauh lebih sedikit.

Faktor yang sangat penting untuk perilaku kewarganegaraan Dukungan organisasional dipandang sebagai disediakan oleh personel yang persepsi umum karyawan tentang seberapa besar nilai pemberi kerja atas kontribusi mereka dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka juga penting (Eisenberger et al., 1986). (Aswin & Rahyuda, 2017) Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi merupakan jaminan bahwa bantuan akan diberikan oleh perusahaan ketika dibutuhkan untuk membantu mereka melaksanakan pekerjaannya secara produktif.

(Rhoades & Eisenberger, (Agung et al., 2017) Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasional Dukungan organisasional merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika dukungan organisasi yang diterima oleh pegawai dianggap tinggi, ia akan menyatukan dirinya sebagai anggota organisasi kedalam identitas diri mereka lalu meningkatkan hubungan dan persepsi yang lebih baik terhadap organisasi tersebut. Ketika identitas dan keanggotaan karyawan dalam suatu organisasi digabungkan, mereka mengalami rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi, yang memotivasi mereka untuk memberikan segalanya (Putrie, 2015). Ketika karyawan merasa mendapat dukungan penuh oleh organisasi, maka [ara pegawai akan merasa berutang budi karena telah mendapat dukungan penuh dari organisasi yang akan berdampak kepada kinerja dan perilaku mereka dan ingin bekerja melebihi tuntutan mereka (perilaku kewarganegaraan organisasional). Menurut studi oleh Alkerdawy

(2014) pada pegawai bank secara umum persepsi masyarakat Mesir terhadap perilaku dukungan organisasional, pegawai yang mengalami tingkat dukungan organisasional yang tinggi akan menunjukkan perilaku kewargaan organisasional. (Novira, 2015) menemukan dalam penelitian kedua bahwa persepsi Pembentukan perilaku anggota organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Karyawan harus merasakan dukungan organisasi dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi agar dapat menunjukkan perilaku.

Selain factor persepsi dukungan organisasi yang mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi adalah kepuasan kerja. Seseorang di tempat kerja memiliki tujuan untuk organisasi. Harapan tersebut adalah terwujudnya faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, kompensasi, kemajuan, pengawasan, fasilitas, rekan kerja, dan lingkungan kerja (Purnami, 2013) kepuasan kerja hanya dapat dicapai jika harapan karyawan dan kenyataan di tempat kerja sejalan. Setiap pegawai yang bekerja harus dapat memperoleh kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih menitikberatkan pada sikap pegawai terhadap pekerjaannya daripada terhadap kerja fisik. Dengan demikian, definisi kepuasan kerja adalah respon emosional ketika seorang karyawan menikmati pekerjaannya. Kepuasan kerja, menurut Muchinsky, Johan (Simarmata et al., 2017), pada dasarnya berkaitan dengan seberapa besar karyawan menikmati pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan akan ingin melampaui panggilan tugas jika mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka.

Penelitian El Din Mohamed (2016) juga menunjukkan bahwa perilaku sipil di perusahaan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja. Menurut Arif dan Chaosan (2012), ada tingkat korelasi yang cukup besar antara dimensi perilaku sipil di perusahaan dan dimensi kepuasan kerja. Juga, penelitian sebelumnya oleh Rohayati (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap keterlibatan masyarakat di perusahaan.

Menurut uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang diperlukan dari sistem pendukung untuk menerapkan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi. Karena sejumlah temuan dari studi sebelumnya tentang kebahagiaan kerja karyawan, jelaslah bahwa perilaku dan kewarganegaraan di dalam bisnis dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Camat yang menjabat sebagai kepala negara dan camat memimpin Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugasnya. Selain itu camat juga menjalankan fungsi pemerintahan atau administrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai abdi negara yang membawahi suatu wilayah yang disebut kelurahan.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo serta wawancara langsung dengan beberapa pegawai (yang tidak mau diebutkan namanya) peneliti mendapatkan

informasi bahwa penerapan perilaku kewarganegaraan (*OCB*) masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memberikan bantuan kepada pegawai lain, namun mengharapkan imbalan, dari pekerjaan tersebut, masih ada pegawai yang Sulit memberikan bantuan apalagi pada saat pekerjaannya sendiri belum terselesaikan. Masih ada beberapa pekerja yang bertindak tidak sportif ketika mendapat teguran baik dari atasan maupun rekan kerja. Dari sisi kebijakan, masih banyak pegawai yang tidak mengikuti aturan yang berlaku, seperti terlambat masuk kerja atau membolos rapat. Minat karyawan untuk mengembangkan diri, seperti mengikuti pelatihan, seminar, dan dialog terkait pemerintah masih rendah. Banyak karyawan masih kurang konsisten dalam pekerjaan mereka dan hanya menyelesaikan tugas ketika diperintahkan secara khusus oleh atasan. Kurangnya dukungan organisasi diyakini menjadi akar dari masalah tersebut di atas.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

2. Seberapa besar pengaruh persepsi Dukungan Organisasi (X1), secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data berupa dukungan Organisas dan kepuasan kerja serta perilaku kewarganegaraan oeganisasional Pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi (X1) secara parsial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo..
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staf pegawai pada kantor Cama Telaga Kabupaten Gorontalo Mengenai Pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja Terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia.

3. Manfaat Peneliti

Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan dukungan organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasional.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi menurut Eisenberger *et.al.* (2002: 699) (Novira, 2015) yaitu “pendapat global pekerja tentang seberapa besar kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka”. Pendapat umum adalah bahwa para pekerja secara konsisten mengungkapkan pendapat mereka tentang berbagai evaluasi organisasi potensial yang diberikan kepada mereka dan berbagai kegiatan organisasi yang dapat dilakukan untuk mendukung atau menentang mereka.

Sejauh mana karyawan percaya kepada atasan mereka, menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka, menurut Robbins (Maula & Afrianty, 2017), tercermin dalam pandangan dukungan organisasi. Sedangkan menurut Wayne (Kambu *et.al.* (2011:265), “Organizational support\sare global belief yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi terhadap mereka (karyawan) dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap Hidup mereka”. Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) adalah seluruh tentang persepsi karyawan bahwa organisasi ini menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Eissenberger P. N., 2014). Karyawan akan lebih mungkin mengintegrasikan partisipasi mereka dalam

perusahaan ke dalam identitas mereka ketika mereka merasa bahwa organisasi menghargai dan peduli dengan pekerjaan mereka. Hendry Setiyawan, Siti Nur Azizah (Mahendra, 2022) Persepsi dukungan organisasional yakni merupakan suatu keyakinan secara global yang dikembangkan oleh pegawai tentang sejauh mana terjalannya komitmen organisasi pada mereka (pegawai) dilihat adanya penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan mereka

Berdasarkan paparan dari pendapat-pendapat di atas penulis memberikan simpulan dimana persepsi dukungan organisasi yaitu semua tentang persepsi pegawai yang ditandai dengan perilaku positif karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan memperhatikan kesejahteraan pegawai.

Proses komunikasi sosial dapat terjadi antar individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok. Hubungan atau komunikasi antara individu dengan organisasinya dapat terjadi dalam organisasi. Rancangan Dukungan Organisasi berupaya untuk memperjelas hubungan antara orang dan organisasi dengan berfokus pada bagaimana organisasi memperlakukan orang (karyawan).

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang juga memiliki peran terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (OCB). Perilaku Kewarganegaraan Organisasional merupakan keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai apa yang mereka berikan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan ini dinilai sebagai keyakinan akan adanya bantuan dari

organisasi ketika bantuan tersebut dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan agar dapat berjalan lancar untuk menghadapi kondisi pada saat adanya tekanan (Rhoades & Eisenberger, (Tatdinah, 2015). Dukungan organisasi juga dapat dipandang sebagai loyalitas karyawan. Jika manajemen organisasi memandang loyalitas dan dedikasi karyawan sebagai salah satu bentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka secara umum karyawan akan menunjukkan tingkat komitmen yang sama terhadap perusahaan. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat dipandang sebagai pemberian manfaat bagi penerimanya, seperti kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, kenaikan gaji dan promosi, akses informasi, dan layanan pendukung lainnya yang mungkin diperlukan penerima untuk melakukan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Karyawan dan organisasi dipaksa untuk fokus pada tujuan yang ada dalam interaksi dengan pekerjaannya karena adanya hubungan timbal balik ini (Rhoades & Eisenberger. (Tatdinah, 2015)

2.1.2. Arti Penting atau Manfaat Persepsi Dukungan Organisasi

Intinya, pendampingan organisasi diberikan kepada pekerja untuk menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap mereka. Karyawan akan sering meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja sebagai hasil dari bantuan tersebut. Karyawan akan memandang bantuan organisasi dalam bentuk gaji, promosi, pelatihan, dan keselamatan kerja sebagai indikasi bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Akibatnya, karyawan memperoleh sikap positif terhadap perusahaan dan mengembalikan dukungan organisasi dalam bentuk kepercayaan.

Kepercayaan karyawan terhadap organisasi akan meningkat jika mereka percaya bahwa organisasi tersebut benar-benar peduli dengan kesejahteraan mereka dan ingin berbagi keuntungan. Bekerja keras juga akan membantu karyawan bekerja lebih baik karena mereka ingin perusahaan berhasil. Untuk menumbuhkan dan meningkatkan hasil kerja individu atau hasil kerja organisasi, persepsi organisasi pendukung selama masa krisis dapat sangat menguntungkan.

2.1.3 Aspek-Aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Rhodes dan Eisenberger dalam Sholeh 2018 (Mahendra, 2022) mengemukakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki aspek-aspek, sebagai berikut:

- a. Keadilan, Jika pekerja berpikir atasan mereka benar-benar peduli dengan kesejahteraan mereka dan ingin berbagi keuntungan, kepercayaan mereka pada perusahaan akan meningkat. Karyawan yang bekerja ekstra juga akan bekerja lebih baik karena mereka peduli dengan kesuksesan perusahaan. Gagasan organisasi pendukung selama masa krisis bisa sangat menguntungkan untuk memperluas dan meningkatkan hasil kerja individu atau hasil organisasi.
- b. Dukungan Atasan. Dalam sebuah organisasi pimpinanlah yang mengatur dan bertanggung jawab serta menilai kinerja pegawainya. Oleh karena para bawahan menganggap tindakan-tindakan atasan yang sifatnya menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari dukungan organisasi.
- c. Penghargaan dari Organisasi dan Kondisi Kerja. Karyawan akan

merasakan lebih banyak dukungan organisasi ketika mereka menerima penghargaan seperti hadiah, gaji, dan promosi karena mereka membantu memberi sinyal penilaian yang baik atas prestasi karyawan berikutnya. Selain itu, stabilitas pekerjaan menunjukkan bahwa keanggotaan karyawan di masa depan dalam organisasi terjamin, dan hal ini diantisipasi untuk meningkatkan perasaan karyawan terhadap dukungan organisasi yang kuat. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi akan meningkat jika manajemen memiliki kepercayaan pada orang-orang bijak untuk melakukan tugasnya.

(Eisenberger, dkk, 1999). (Fatdinah,2015) Stresor - stresor peran seperti: beban kerja; dalam waktu yang singkat pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan; peran yang tidak jelas, seperti informasi yang tidak jelas tentang tufoksi; dan konflik kerja pemberian tugas atau pekerjaan yang bertolak belakang, akan dapat menurunkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Pendapat pekerja tentang keadilan prosedural berdampak pada seberapa besar mereka merasa dihargai oleh majikan mereka. Ini mendorong pekerja untuk menunjukkan perilaku kewargaan perusahaan sebagai cara memberi kembali kepada perusahaan. Interaksi dengan organisasi pada tingkat sosial terjadi di sini. Pekerja akan merasa lebih "berhutang" kepada perusahaan yang telah membantu mereka, yang akan mendorong mereka untuk menyumbangkan lebih banyak keterampilan dan kemampuan mereka dengan rela melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang diperlukan. Shore dan

Wayne mengatakan bahwa jika perusahaan tidak memberikan pertukaran dalam bisnis, karyawan dapat menganggapnya sebagai ketidakadilan (Tatdinah, 2015).

2.1.4. Pengukuran Persepsi Dukungan Organisasi

Aspek persepsi dukungan organisasi yang digunakan oleh Eisenberger dkk. (1986) berdasarkan item dalam persepsi dukungan organisasi (POS_yaitu :

- a. Peduli dengan kesejahteraan karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa organisasi peduli dengan kesehatan karyawannya. Pemberian kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat digunakan untuk mengilustrasikan kepedulian tersebut. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, tunjangan cuti, premi lembur, atau bonus kerja, menurut Robbins (2012). Sebaliknya, kompensasi tidak langsung dapat berupa jaminan, asuransi kesehatan, biaya perjalanan, layanan, dan manfaat tambahan.

- b. Tanggap terhadap masalah yang dihadapi oleh karyawan

Karakteristik ini menunjukkan kepedulian organisasi terhadap para pekerjanya dengan membantu mereka ketika mereka membutuhkannya. Pekerja dapat mengevaluasi kepedulian perusahaan terhadap mereka dan sikap dukungan organisasi ketika mereka menerima bantuan dari perusahaan setelah krisis. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk dapat menanggapi kesulitan karyawan dengan bijak, terutama ketika mereka berhubungan dengan pekerjaan mereka.

c. Perhatian terhadap kinerja karyawan

Unsur ini merangkum kepedulian perusahaan terhadap prestasi yang telah dicapai oleh anggota staf dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja keras dan terhormat sambil meningkatkan kemampuan dan bakat mereka untuk menghasilkan hasil terbaik.

Dengan memuji kerja dan peningkatan kinerja, suatu organisasi dapat menunjukkan kepeduliannya terhadap evaluasi kinerja karyawan. seperti pujian dari orang lain, kemajuan, serta tunjangan moneter seperti kenaikan gaji dan gaji ekstra untuk bekerja dengan baik di tempat kerja.

d. Tanggap terhadap gagasan dan pendapat karyawan

Karakteristik ini merangkum kepentingan organisasi untuk setiap dan semua saran, sudut pandang, dan kontribusi yang dibuat oleh anggota staf. Topik ini terkait dengan tanggapan—positif atau negatif—yang akan diberikan organisasi kepada pekerja.

Aselage dan Eisenberg (2003) (Aswin & Rahyuda, 2017) mengemukakan tiga aspek dari persepsi dukungan organisasi, seperti :

- a. Kepedulian organisasi
- b. Nilai kontribusi karyawan
- c. Kebutuhan sosioekonomi
- d. Kesediaan organisasi untuk membantu

Oleh karena itu, kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, menangani masalah karyawan, kepedulian terhadap prestasi kerja karyawan, tanggapan terhadap ide dan pendapat karyawan, kepedulian organisasi, nilai kontribusi karyawan, kebutuhan sosial ekonomi, dan kemauan organisasi untuk membantu semuanya dianggap sebagai dukungan organisasi.

2.1.5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Afandi (2018) melibatkan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, dimana hal ini dihasilkan dari penilaianya terhadap lingkungan tempat kerja. Sebuah karyanya juga tunduk pada evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk menunjukkan rasa syukur karena telah memperoleh nilai yang berarti di tempat kerja. Menurut Edison (2016) (Mahendra, 2022) kepuasan kerja mengacu pada bagaimana perasaan karyawan tentang apakah aspek tertentu dari pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Ciri perusahaan yang dikelola dengan baik adalah kepuasan kerja yang tinggi, yang merupakan hasil dari kepemimpinan yang sukses.

Adapun kepuasan kerja, Kinicki dan Fugate (2012) (Sari, 2019) menyatakan bahwa itu adalah reaksi afektif atau emosional terhadap banyak aspek pekerjaan seseorang. Menurut pengertian ini, kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Seseorang mungkin tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaannya, tetapi mereka mungkin cukup puas dengan satu atau beberapa bidang lainnya.

2.1.6. Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Tentang Kepuasan Kerja A. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)

Menurut pandangan Frederik Herzberg (1966, dikutip dalam Rivai & Sagala, 2013:72), kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua konsep yang berbeda. Elemen motivator dan kebersihan adalah kategori variabel yang berbeda dari kepuasan dan ketidakpuasan. Sifat pekerjaan, prestasi yang dicapai di tempat kerja, prospek promosi, dan peluang untuk perbaikan diri serta pengakuan adalah semua elemen yang berdampak pada kepuasan.

2. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Menurut hipotesis yang diajukan oleh Porter dan Locke (1969 dalam Rivai & Sagala, 2013:72), kepuasan kerja seseorang ditentukan dengan menghitung kesenjangan antara apa yang dimaksudkan dengan apa yang sebenarnya dialami. Ada ketidaksesuaian, tetapi ini adalah perbedaan yang konstruktif, karena jika orang puas melebihi apa yang diinginkan, mereka akan puas lagi. Kesenjangan antara apa yang dipikirkan untuk dicapai dan apa yang benar-benar dicapai menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang.

3. Teori Keadilan (Equity Theory)

Menurut hipotesis Zaleznik (1958; Rivai & Sagala, 2013:73), ada tidaknya keadilan (equity) dalam suatu skenario, khususnya di tempat kerja, akan menentukan apakah individu puas atau tidak puas. Menurut gagasan ini, masukan, hasil, dan ketidakadilan adalah tiga elemen dasar dari teori keadilan. Karyawan yang dipandang sebagai penunjang tempat kerjanya masukan, seperti

pendidikan, pengalaman, kemampuan, kuantitas tugas, dan alat atau perlengkapan yang diperlukan untuk melakukannya. Karyawan memperoleh sesuatu dari pekerjaannya yang dianggap berguna oleh orang lain, seperti penghasilan atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan peluang untuk sukses atau aktualisasi diri.

2.1.7 Dimensi Kepuasan Kerja

Schermerhorn (Purnami, 2013) mengklaim bahwa ada sejumlah ukuran kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi aspek-aspek signifikan dari pekerjaan, yang dapat ditanggapi oleh orang-orang. Pengukurannya adalah:

a. Pekerjaan itu sendiri

Menurut disiplin ilmu mereka masing-masing, setiap profesi membutuhkan seperangkat keterampilan khusus. Kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh seberapa sulit atau tidaknya suatu tugas dan apakah hal tersebut membuat seseorang percaya bahwa kompetensinya diperlukan untuk menyelesaiannya.

b. Kualitas Supervisi

Atasan yang baik adalah orang yang mau mengakui usaha karyawannya. Atasan dapat dianggap oleh bawahan sebagai ayah, ibu, teman, dan atasan mereka.

c. Hubungan dengan rekan

Apakah ada komponen yang mempengaruhi seberapa baik hubungan karyawan dengan atasan dan rekan kerja mereka, apakah mereka melakukan pekerjaan yang sama atau berbeda jenis pekerjaannya.

d. Kesempatan Promosi

Factor psikologis adalah faktor yang memengaruhi psikologi karyawan, dan faktor tersebut mencakup minat, keamanan kerja, sikap terhadap pekerjaan, dan perasaan terkait pekerjaan.

e. Gaji/Upah

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.1.8 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut pendapat As'ad (2004:115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
2. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
3. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan

sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain - lain.

4. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

2.1.9. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Perilaku organisasi adalah perilaku yang berada di luar ruang lingkup deskripsi pekerjaan karyawan dan tidak secara eksplisit dihargai atau dihukum oleh pemberi kerja. (Simarmata et al., 2017), Organizational Citizenship Behavior (OCB), menurut Organ et al. (2006) (Salsabila, 2021) adalah kebebasan perilaku individu yang tidak terkait dengan sistem insentif tetapi berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

Menurut Rhoades dan Eisenberger, persepsi dukungan organisasi mengukur seberapa besar organisasi menghargai kontribusi karyawannya dan mendukung kesejahteraan mereka (Sari, 2019) Karyawan akan mengidentifikasi sebagai anggota organisasi untuk menjadi bagian dari identitas mereka jika mereka percaya bahwa mereka akan menerima tingkat dukungan organisasi yang tinggi. Ini akan mengarah pada pengembangan hubungan dan opini organisasi yang lebih menguntungkan. Juga, itu akan memperkuat komitmen staf. Dedikasi ini pada akhirnya akan memotivasi staf untuk bekerja membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan meningkatkan harapan bahwa hasil kerja akan diakui dan diakui oleh perusahaan (Rhoades & Eisenberger) (Sari, 2019).

Kesimpulan yang dapat ditarik dari definisi tersebut ditarik yaitu perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan peran yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi yang melebihi dari *pekerjaannya*, yang secara sukarela dilakukan tanpa meminta balas jasa.

Untuk kinerja yang tinggi dapat dihasilkan oleh karyawan dituntut untuk memiliki “perilaku yang sesuai dengan harapan organisasi”. Dengan demikian ada deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan (Perilaku *In-role*). Deskripsi kerja (*job description*) yang telah disusun oleh organisasi tersebut biasanya digunakan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan serta kualitas pekerjaannya yang dihasilkan, sebagaimana tercantum dalam *job description* yang disebut sebagai *in-role behavior* (Dyne dkk., 1994). (Gesta Widjayanto, 2015)

Akan tetapi kenyataannya bahwa banyak perilaku yang tidak jelas yang dilakukan oleh karyawan, misalnya menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, bersungguh - sungguh jika perusahaan melakukan, banyak bekerja tetapi tidak mengeluh dan lain-lain. Perilaku *extra-role* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tindakan ini. Aktivitas *extra-role* sangat dihargai karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku kewargaan organisasi adalah nama lain untuk perilaku di luar peran. *Organizational citizenship behavior* (OCB) sering didefinisikan sebagai perilaku orang dengan hak untuk memilih yang secara implisit atau terang-terangan

diakui dalam sistem penghargaan dan berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

(Organ) dalam, (Anindya, 2011). Menyebutkan perilaku kewargaan adalah perilaku dan sikap yang menguntungkan bagi organisasi yang bukan merupakan kewajiban secara formal maupun bentuk kontrak atau rekompensasi. Perilaku kewargaan juga sering digunakan untuk mengevaluasi perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut dapat disebut sebagai karyawan yang baik (Sloat, dalam Wijaya & Djati, 2017). Karyawan yang baik (*good citizens*) selalu menampilkan perilaku ini. Tanpa adanya anggota-anggotanya yang bertindak sebagai “*good citizens*” kemungkinan besar organisasi ini tidak akan berkembang (Markoczy & Xin, dalam Anindya, 2011).

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku ekstra yang bukan kewajiban kerja formal bagi seorang pegawai, tapi memberikan dukungan secara efektif bagi organisasi. Sementara perilaku kewargaan organisasi melayani organisasi, menurut Podsakoff dan MacKenzie (Gesta Widjayanto, 2015), itu juga meningkatkan penggunaan sumber daya organisasi yang efisien untuk tujuan produktif, berfungsi sebagai metode yang efektif untuk mengoordinasikan kegiatan antara anggota tim dan kelompok kerja, membantu melestarikan energi, sumber daya terbatas yang diperlukan untuk mempertahankan fungsi kelompok, dan meningkatkan produktivitas para manajer.

Dimana OCB adalah perilaku sukarela seorang pekerja untuk berkeinginan melakukan suatu tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya

demi kemajuan atau keuntungan organisasi, menurut Garay (2006) ((Maula & Afrianty, 2017). Menurut Srirang dan Shweta (2010), OCB ditandai dengan perdagangan dalam bentuk apapun yang dilakukan sesuai dengan kebijakan karyawan yang menguntungkan perusahaan tanpa mengharapkan imbalan apapun. OCB dijelaskan oleh Organs, et al. (2006) sebagai perilaku individu yang bebas (*discretionary*), tidak langsung dan terbuka dihargai oleh sistem penghargaan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi organisasi.

2.1.10 Dimensi *Organization Citizenship Behavior*

Adapun indikator OCB adalah *Altruism, conscientiousness civic virtue, courtesy, sportmanship* .(Titisari, 2014)

- 1 *Altruisme* dan perilaku (membantu) di pihak karyawan dalam mendukung rekan kerja yang mengalami kesulitan ringan baik dengan tugas organisasi maupun masalah pribadi. Memberikan dukungan tidak diperlukan, menurut dimensi ini.
- 2 *Conscientiousness (Konsisten)*, menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan organisasi. Misalnya tingkat kegadiran, dating tepat waktu
- 3 *Civic virtue* (Kebijakan), menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi.
- 4 *Courtesy*, (Kesopanan), perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- 5 *Sportsmanship* (Sportif) menggambarkan pekerja yang lebih

menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negative dari organisasi, *sportsmanship* menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi, misalnya tidak mengeluh

2.1.11. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

(Titisari, 2014) perilaku kewarganegaraan organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

a. Kepuasan Kerja

Faktor penentu utama perilaku kewargaan organisasi seorang karyawan adalah jika pegawai erasa puas dalam bekerja kepuasan kerja. Karyawan akan lebih setia pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman menyenangkannya. Orang-orang yang bahagia lebih cenderung berbicara positif tentang perusahaan, mendukung rekan kerja, dan melaksanakan pekerjaan mereka lebih baik dari yang diharapkan.

b. Loyalitas karyawan

Faktor lainnya yang berperan dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi adalah loyalitas karyawan. Beberapa hasil penelitian mengungkapkan dimana komitmen afektif adalah prediktor pada perilaku kewarganegaraan organisasional, dengan demikian terhadap munculnya perilaku kewargaan organisasi akan mempengaruhi komitmen organisasi.

c. Kepribadian

Diperkirakan bahwa beberapa orang yang mengekspresikan kepribadian mereka akan lebih cenderung menunjukkan perilaku kewargaan organisasi. Perbedaan individu adalah prediktor yang memainkan peran penting bagi seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi mereka

d. Kepemimpinan Transformasional

Dengan memodelkan perilaku yang diharapkan dari mereka oleh organisasi, kepemimpinan transformasional menginspirasi staf untuk berbagi visi organisasi dan memotivasi mereka untuk mencoba mencapai tujuan. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa karena karyawan didorong untuk memenuhi tujuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan apa pun, mereka akan melampaui panggilan tugas (Organisasi Perilaku Kewarganegaraan).

e. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan yang selama ini terjalin dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi. Dengan semakin dekatnya bawahan dengan pimpinan, bawahan merasa dipercaya oleh atasan, merasa diperhatikan atasan, maka perilaku kewargaan orgnisasi karyawan tersebut juga akan semakin tinggi

f. Iklim Organisasi

Perkembangan perilaku kewargaan perusahaan dapat sangat dipengaruhi oleh iklim tempat kerja. Karyawan yang diperlakukan secara adil dan hormat oleh atasannya akan selalu melayani kepentingan organisasi dan merasa lebih termotivasi untuk melakukan tugasnya daripada yang disarankan dalam uraian tugas. Hal ini karena mereka sadar dan percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh perusahaan.

2.1.12 Motif-motif yang mendasari *Organization Citizenship Behavior*

Menurut McClelland dalam (Paramiita et al., 2015) ada tiga tingkatan motif yang dimiliki oleh manusia, antara lain :

- 1 Motivasi untuk berprestasi, memotivasi seseorang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
- 2 Motivasi afiliasi, memotivasi seseorang untuk meningkatkan, memelihara serta memperbaiki hubungan dengan orang lain.
- 3 Motivasi kekuasaan, yaitu memotivasi seseorang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain

2.1.13 Manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior*

Ada beberapa manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior* Menurut Podsakoff dan MacKenzie (Paramita (2015)antara lain:

1. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan produktivitas rekan kerja :

a) Pekerja yang membantu rekan kerja mereka akan mempercepat penyelesaian pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka sendiri.

b) Seiring berjalannya waktu, perilaku para individu yang berpameran akan membantu diseminasi best practice ke seluruh unit kerja atau kelompok.

2. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan produktivitas manajer :

a) Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit kerja

b) Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

3. *Organizational citizenship behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan

a) Jika karyawan bekerja sama untuk memecahkan masalah di tempat kerja sehingga supervisor tidak diperlukan, manajer dapat menggunakan waktunya untuk menyelesaikan aktivitas lain, termasuk perencanaan.

b) Karyawan yang berkonflik tinggi hanya memerlukan pengawasan manajemen yang terbatas, yang memungkinkan manajer memberi mereka lebih banyak tanggung jawab. Ini membebaskan waktu manajer untuk fokus pada tanggung jawab yang lebih penting.

c) Perusahaan akan dapat memangkas biaya dengan meminta karyawan saat ini membantu karyawan baru dengan pelatihan dan orientasi kerja.

d) Ketika karyawan bertindak dengan sportif, manajemen akan memiliki lebih banyak waktu untuk menangani masalah besar daripada masalah kecil.

4. *Organizational citizenship behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok

a) Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok

b). Pekerja yang memperlakukan rekan kerja dengan hormat akan mengurangi gesekan dalam kelompok, yang akan mengurangi jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan konflik.

5. *Organizational citizenship behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja

a) Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok

b) Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi

informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

6. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik

- a) Perilaku membantu dapat meningkatkan moral kelompok, kohesi, dan emosi rasa memiliki, yang akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu bisnis merekrut dan mempertahankan orang-orang berbakat.
- b) Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada perusahaan.

7. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

- a) membantu pekerja yang tidak masuk kerja atau yang terlalu banyak bekerja untuk meningkatkan stabilitas kinerja unit kerja
- b) Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

8. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

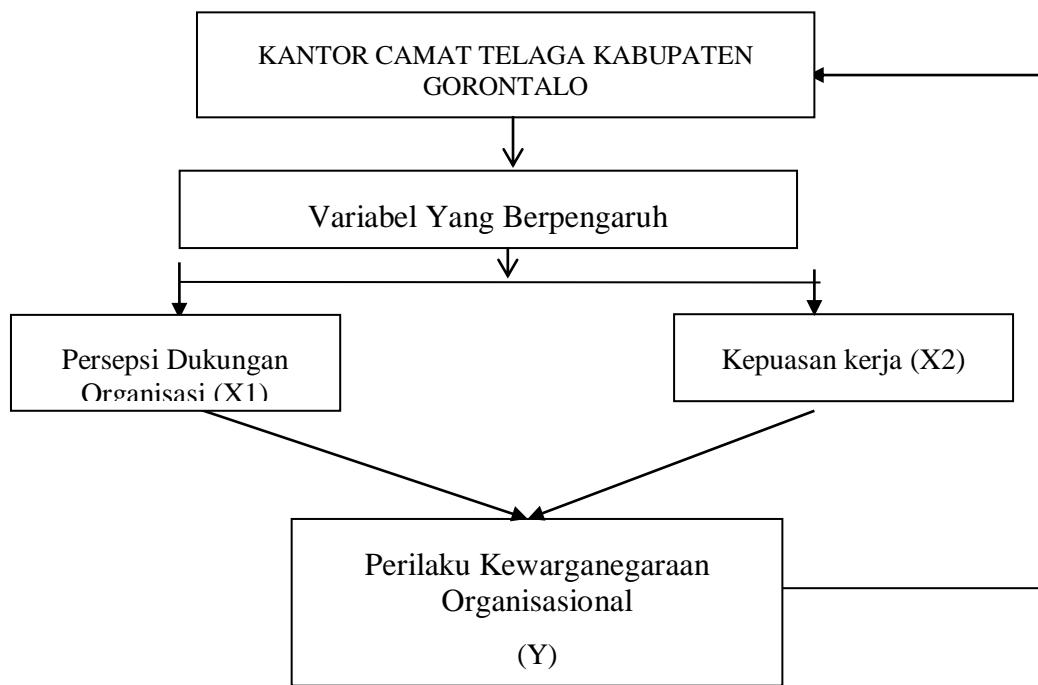
- a) Pekerja yang terhubung dengan masyarakat dengan cara tertentu bersedia berbagi informasi tentang perubahan lingkungan dan menawarkan saran tentang cara menanggapi perubahan ini, memungkinkan bisnis beradaptasi dengan cepat.
- b) Karyawan secara aktif turut menghadiri pada pertemuan- pertemuan dalam organisasi akan membantu menyebarluaskan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi
- c) Karyawan yang menunjukkan perilaku *conscientiousness* (misalnya bersedia menerima pekerjaan yang baru dan ingin selalu mempelajari keterampilan baru) yang akan meningkatkan kemampuan perusahaan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi

2.2. Kerangka Pemikiran

(Agung et al., 2017) Perilaku kewarganegaraan organisasional adapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu dukungan organisasional. Pandangan karyawan tentang tingkat nilai organisasi atas apa yang telah mereka capai dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka disebut organisasi pendukung. Pekerja percaya bahwa mereka memiliki dukungan organisasi yang kuat, akan mengintegrasikan keanggotaan mereka ke dalam identitas mereka sendiri, dan selanjutnya akan membangun lebih banyak hubungan dan pendapat yang menguntungkan perusahaan. Karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi dan memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi dan mencapai level tertinggi karena identitas dan keanggotaan mereka dalam bisnis terintegrasi

(Putrie, 2015). Ketika karyawan merasa didukung sepenuhnya oleh perusahaan, mereka pasti akan mengembangkan perasaan "berhutang", karena mereka percaya bahwa mereka mendapat dukungan penuh dari perusahaan. Ini akan berdampak pada peningkatan kinerja dan perilaku mereka yang ingin melampaui apa yang diminta dari mereka (perilaku kewargaan organisasi).

Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka

2.3 . Hipotesis

Sesuai dengan latar belakang, kerangka teori dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Persepsi dukungan organisasi (X1), dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo Gorontalo.
2. Persepsi dukungan organisasi (X1) secara patsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Camat telaga Kabupaten Gorontalo Gorontalo.
3. Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah persepsi dukungan oragnisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Quesioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok (Singarimbun, 2010:5). Sedangkan menurut Kerlinger dan Sugiyono (2012:7), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang diBelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu persepsi dukungan organisasi (X1), dan kepuasan kerja (X2).
2. Variabel Terikat (Dependent) yaitu Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	Keadilan	1. Keadilan struktural 2. Aspek sosial	Ordinal
	Dukungan atasan	1. Mengarahkan 2. Evaluasi kinerja bawahan	
	Penghargaan dan Kondisi Kerja	1. Pemberian gaji dan promosi 2. Keamanan dalam bekerja 3. Kemandirian	
Kepuasan Kerja (X2)	Pekerjaan itu sendiri	1. Tugas yang menarik 2. Kesempatan untuk menerima tanggung jawab	
	Kualitas supervisi	1. Kemampuan untuk memberikan bantuan teknis 2. Kemampuan untuk memberikan dukungan sosial	
	Hubungan dengan rekan kerja	1. Kecakapan teknis rekan kerja 2. Dukungan rekan kerja	
	Kesempatan promosi	1. Kesempatan untuk maju dalam organisasi	
	Gaji/upah/pay	1. Keadilan dalam memberikan gaji	

Sumber X1: Rhodes dan Eisenberger dalam Sholeh 2018 (Mahendra, 2022)

: X2 Schermerhorn (Purnami, 2013)

Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y)	Perilaku yang sesuai dengan harapan organisasi dan perilaku yang sangat dihargai krena meningkatkan egfektivitas organisasi	1. Altruisme 2. Kebijakan 3. Mendengarkan kata hati 4. Kesopanan 5. Sportif	Ordinal

(Maula & Afrianty, 2017)

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Questioner terhadap variabel-variabel di atas dan menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert. Questioner disusun dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel. 3.3. Bobot Nilai

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang (Netral)	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2011:61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo sebanyak 32 orang yang terdiri dari ASN 21 orang dan pegawai honorer 11 orang

2. Sampel

Sampel mewakili representasi dari ukuran dan susunan populasi. Tidak mungkin bagi peneliti untuk meneliti setiap aspek dari suatu populasi jika sangat luas (Sugiyono, 2010). Sugiyono (2007:69) menyatakan bahwa sampling jenuh mengacu pada sampel yang mewakili seluruh populasi. umum digunakan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Sampel untuk penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik Sensus. Karena jumlah pegawai di kantor kecamatan Telaga hanya 32 orang, maka seluruh tenaga kerja yang dijadikan sampel untuk penelitian ini berjumlah 32 orang.

3.2.3. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan staf pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Pegawai pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

3.2.5. Prosedur Penelitian

Untuk mengumpulkan informasi yang akurat dengan mengambil pendekatan objektif. Tentu saja, instrumen pengumpulan data yang baik diperlukan, tetapi yang lebih penting lagi, alat ukur yang valid dan dapat handal. Validitas dan reliabilitas suatu instrumen perlu diverifikasi sebelum digunakan untuk memastikan bahwa hasilnya akurat dan objektif.

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson *product moment* sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\} \cdot \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel). Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2009:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala

likert (*Lykertscale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

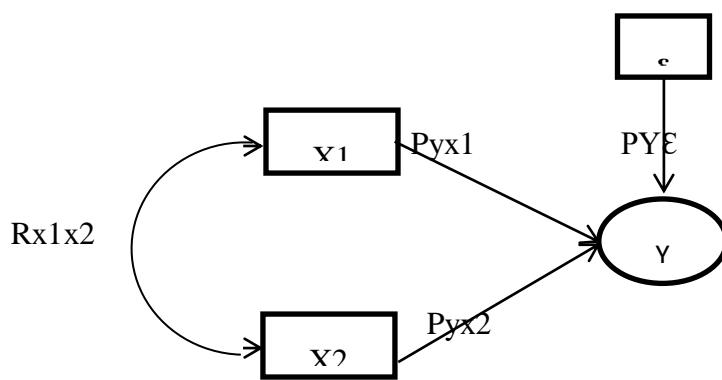
$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

3.2.6. Metode analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Persepsi Dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan

pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.2. Hasil Struktur Analisis Path

Keterangan :

X1= Persepsi Dukungan Organisasi

X2= Kepuasan kerja

Y = Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

ε = Variabel lain yang mempengaruhi Y

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi (X1), berpengaruh langsung terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y), Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Persepsi dukungan organisasi (X1) memiliki

hubungan korelasi dengan kepuasan kerja (X2) serta terdapat variabel luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variabel Y yang dinyatakan dengan simbol epsilon (ϵ). Dengan adanya struktur jalur di atas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu ; $Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\epsilon$

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan menggunakan alat statistik *Software SPSS* versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Py\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, \text{ dan } 2$)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh langsung :

$$Y \leftarrow X_i \rightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_i); \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Kantor Camat Telaga

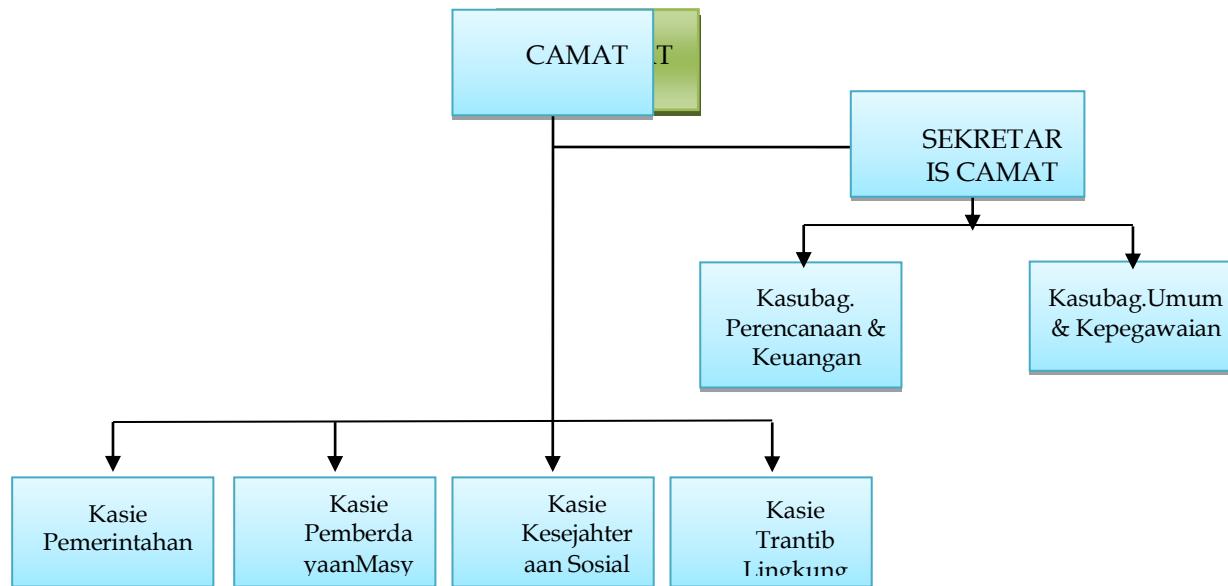
Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Organisasi Pemerintah Daerah dan Peraturan Bupati Gorontalo Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Tata Kerja Kantor Camat Tipe A menyatakan Kantor Camat Telaga mempunyai tugas pokok meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan serta membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten, serta fungsi

4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

- a. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan keagrariaan dan pembinaan sosial politik dalam negeri;
- b. Pembinaan pemerintahan desa atau kelurahan;
- c. Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan sarana dan prasarana, perekonomian, produksi dan distribusi.
- d. Pembinaan kesejahteraan sosial;
- e. Pembinaan ketenteraman, ketertiban wilayah dan lingkungan hidup;

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR CAMAT TELAGA



4.1.3. Analisis Karakteristik Responden

Dari 32 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan,

1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki – laki	17	53,1
Perempuan	15	46,9
Total	32	100

Sumber : Data Primer, diolah

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 17 orang atau sekitar 53,1%, sedangkan jumlah responden perempuan

sebanyak 15 orang atau 46,9%. Hal ini menunjukkan responden laki - laki seimbang dengan responden perempuan

2. Usia Responden

USIA responden berada pada interval 20 tahun sampai dengan >51 tahun, ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Menurut Usia

Umur (Tahun)	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
20—30	8	25,0
31-40	12	37,5
41-50	8	25,0
>51	4	12,5
Jumlah	32	100

Sumber : Data Primer,diolah

Tabel 4.2 menunjukkan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 25,0%, usia antara 31 – 40 sebanyak 10 orang atau sekitar 37,5% kemudian disusul usia antara 41 -50 orang sebanyak 8 orang atau sekitar 25,0% dan usia > 51 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 12,5%

3. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 : Distribusi Responden menurut Tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentasi (%)
SMU	10	31,3
Diploma	2	6,3
Sarjana	17	53,1
Magister	2	6,3
Total	32	100

Sumber : Data Primer, diolah

Jenjang pendidikan dari 32 responden, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMU sebesar 10 orang atau sekitar 31,3% kemudian disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 2 orang atau sekitar 6,3% pendidikan Sarjana sebanyak 17 orang atau 53,1%. dan tingkat pendidikan Magister sebanyak 2 orang atau sekitar 6,3% Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Sarjana yang mendominasi responden pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 32 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$.

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan (X1)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,488	Valid	0,754 > 0,60	Reliabel
	2	0,566	Valid		
	3	0,570	Valid		
	4	0,704	Valid		
	5	0,488	Valid		
	6	0,566	Valid		
	7	0,570	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2023

Tabel 4.4. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk persepsi dukungan organisasi (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan

koefisien alphanya sebesar $0,754 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,455	Valid	0,719 > 0,60	Reliabel
	2	0,602	Valid		
	3	0,499	Valid		
	4	0,307	Valid		
	5	0,542	Valid		
	6	0,382	Valid		
	7	0,424	Valid		
	8	0,619	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2023

Tabel 4.6. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,719 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

c. Validitas dan Reliabilitas Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y)

Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y)

Variabe l	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef.Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,337	Valid	0,748 > 0,60	Reliabel

	2	0,363	Valid		
	3	0,615	Valid		
	4	0,493	Valid		
	5	0,695	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2023

Tabel 4.6. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel perilaku kewarganegaraan organisasional semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,748 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.2.2. Analisis Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan pengembangan karier. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 32 = 160$

Jumlah skor rendah : $1 \times 32 = 32$

Rentang Skalanya yaitu $\frac{160 - 32}{5} = 25,6$ dibulatkan 27

Tabel : 4.8 . Kriteria Interpretasi Skor

Interfal	Kriteria
32 – 59	Sangat rendah
60 – 87	Rendah
88 – 115	Sedang
116 – 143	Tinggi
144 – 171	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2004

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 36 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

1. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang variabel keadilan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Tentang Variabel Persepsi Persepsi Dukungan Organisasional (X1)

No	Bobot	Variabel Persepsi Dukungan Organisasional (X1)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	12	60	38	4	20	12	7	35	22	6	30	19
2	4	15	60	47	21	84	66	19	76	59	22	88	69
3	3	5	15	15	7	21	22	6	18	19	4	12	12
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	135	100	32	125	100	32	129	100	32	130	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Variabel Persepsi Dukungan Organisasional (X1)									
		Item 1			Item 2			Item 3			
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	
1	5	12	60	38	4	20	12	7	35	22	
2	4	15	60	47	21	84	66	19	76	59	
3	3	5	15	15	7	21	22	6	18	19	
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Jumlah		32	135	100	32	125	100	32	129	100	
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9, data item (no.1) yang diperoleh dari 32 responden, mendapat skor item 1 sebesar 135 tergolong tinggi. Data item (no.2) mendapat

skor yaitu 125, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 129 tergolong tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 130 tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 135 tergolong tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 125 tergolong tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 129 tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan keadilan kepada para pegawai dalam dukungan organisasi

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Bobot	Variabel Kepuasan Kerja (X2)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	28	11	55	35	7	35	22	7	35	22
2	4	18	72	56	19	76	59	21	84	66	23	92	72
3	3	5	15	16	2	6	6	4	12	12	2	6	6
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	132	100	32	137	100	32	131	100	32	133	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Variabel Kepuasan Kerja (X2)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	28	7	35	22	9	45	28	7	35	22
2	4	18	72	56	20	80	63	13	52	41	20	80	63
3	3	5	15	16	5	15	16	10	30	31	5	15	15
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	132	100	32	130	100	32	127	100	32	130	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Berdasarkan tabel 4.10, data item (no.1) yang diperoleh dari 32 responden, mendapat skor 132, dengan kategori tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 137, kategori tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 131 kategori

tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 133 tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 132 tergolong tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 130 tergolong tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 127 tergolong tinggi. Data item (no.8) mendapat skor 130 tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan terhadap kepuasan bagi pegawainya pegawai dalam rangka meningkatkan OCB.

3. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil jawaban dari 32 orang responden tentang Perilaku kewarganegaraan organisasional dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel : 4.11. Tanggapan Responden Tentang Variabel Perilaku kewarganegaraan organisasional (Y)

No	Bobot	Perilaku kewarganegaraan organisasional (Y)								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	28	7	35	22	9	45	28
2	4	18	72	56	20	80	63	13	52	41
3	3	5	15	16	5	15	16	10	30	31
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	132	100	32	130	100	32	127	100
Ket										

No	Bobot	Perilaku kewarganegaraan organisasional (Y)					
		Item 4			Item 5		
		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	7	35	22	5	25	16
2	4	20	80	63	24	96	75
3	3	5	15	16	3	9	9
4	2	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	130	100	32	130	100
Ket		Tinggi			Tinggi		

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, data item (no.1) yang diperoleh dari 32 responden, mendapat skor 132, tergolong tinggi. Data item (no.2), mendapat

skor 130, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 127, tergolong tinggi. Data item (no.4), mendapat skor 130, tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 130, tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawabnya.

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel-variabel independen yaitu Persepsi Dukungan organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pegawai pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

Hasil analisis jalur tersebut nantinya akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 36 orang responden dengan menggunakan alat statistika,

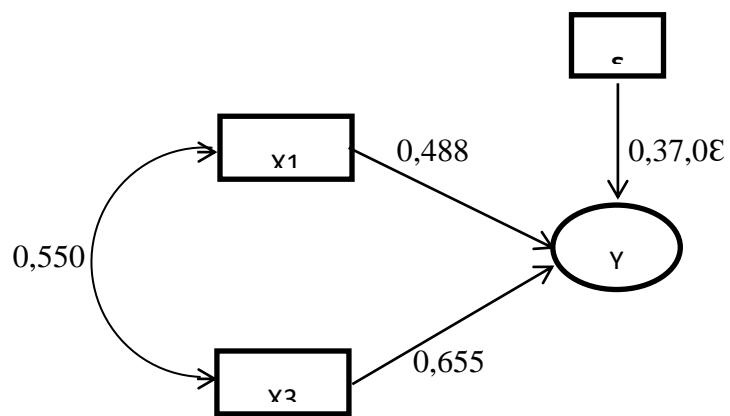
4.3. Analisis Data Statistik.

Untuk mengetahui pengaruh Persepsi dukungan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo Gorontalo. maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel-variabel bebas (Independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1, dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = 0,488X_1 + 0,766X_2 + 0,370e$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Persepsi dukungan organisasional (X1) sebesar 0,488 dan bertanda positif, menandakan variabel Persepsi dukungan organisasional (X1), memiliki kontribusi yang positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y). Artinya, bahwa apabila variabel dukungan organisasi meningkat satu satuan, maka perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) meningkat sebesar 0,488
2. Variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,766 dan bertanda positif, menandakan variabel kepuasan kerja (X2), memiliki kontribusi yang positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y). Artinya, bahwa apabila variabel dukungan atasan meningkat satu satuan, maka perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) meningkat sebesar 0,655
3. Epsilon (e) sebesar 0,231 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 37,0%
4. Koefisien Determinasi (R Square). sebesar 0,630, menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada kantor Camat Telaga kabupaten Gorontalo Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah in:



Gambar 4.1. Kerangka Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut

Tabel 4.12 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1	0,488	0,488	48,8%	0,630, (63,0%)
X2	0,655	0,655	65,6 %	
e	0,370	0,370	37,0 %	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2023

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Persepsi dukungan Organisasi dan Kepuasan kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan organisasional (Y) .

Dari hasil pengolahan data dengan menggunkana program SPSS vs 21.0 , uji signifikansi analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas sig dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai probabilitas alpha (0,05) lebih bear atau sama dengan nilai probabilitas sig (0,05 < sig), atau jika nilai F hitung > nilai F tabel maka Ha diterima, artinya signifikan,

Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha 0,05 > sig 0,000 dan F hitung (24,642) > 3,15 maka keputusannya adalah Ha diterima sehingga terbukti bahwa variabel peraepsi dukungan organisasional (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y).

4.4.2. Persepsi Dukungan Organisasional (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa tanggung jawab mempunyai nilai sig sebesar 0,001, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 > 0,001) dan nilai t hitung (3,361,403) > nilai t tabel (1,671), maka Ho ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa persepsi Dukungan Organisational (X1) berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional

4.4.3. Kepuasan Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa tanggung jawab mempunyai nilai sig sebesar 0,001, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,001$) dan nilai t hitung ($5,637 >$ nilai t tabel ($1,671$), maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional

Tabel 4.4.4 : Pengujian Hipotesis Variabel Persepsi dukungan organisasi Terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
$Pyx_1 Pyx_2$	0,000	0,05	Signifikan
Pyx_1	0,000	0,05	Signifikan
pyx_2	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2023

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia

yang produktif agar bisa mendukung efektivitas organisasi menjadi lebih baik, sehingga diperlukan perhatian terhadap faktor yang dapat meningkatkan perilaku pegawai yang mampu membawa dampak yang positif terhadap organisasi dalam mencapai tujuan dan target yang ingin dicapai. Faktor – faktor yang merupakan tantangan – tantangan ditentukan oleh perilaku pegawai dalam melanjutkan tugasnya sesuai dengan jobnya dimana organisasi menekankan bahwa perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar deskripsi pekerjaannya sangat penting bagi organisasi. Perilaku tambahan yang diluar uraian tugasnya

dalam sebuah organisasi biasa disebut dengan perilaku kewarganegaraan organisasional.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama - sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini memberikan penjelasan bahwa jika persepsi dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang ada di lingkungan kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo itu baik maka perilaku keanggotaan dalam organisasi juga akan semakin baik

Penelitian yang dilakukan oleh Schappe (1998) dan Moorman, Blakely, dan Niehoff (1998) (Tatdinah, 2015) “menemukan bahwa penilaian pegawai terhadap keadilan berbagai kebijakan atau peraturan perusahaan juga ikut mempengaruhi PKO. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan dalam hal peraturan atau kebijakannya, maka akan meningkat PKO-nya”. Demikian sebaliknya pula pegawai yang merasa tidak diperlakukan secara adil akan sPKO=nya semakin menurun

Jika pegawai memiliki persepsi bahwa organisasi benar- benar memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memiliki keinginan untuk berbagi *advantage* maka akan muncul kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan juga akan meningkatkan kinerja dengan bekerja keras karena karyawan mengharapkan organisasi untuk sukses. Persepsi dukungan organisasi pada saat-saat krisis dapat sangat bermanfaat dalam hal mengembangkan serta meningkatkan hasil kerja perorangan ataupun hasil

kerja organisasi Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat variabel lain yang turut mempengaruhi variabel pengembangan karier namun tidak diteliti sebesar 21,6% misalnya komitmen organisasi

Penelitian empiris oleh (Agung, Permata, Agung, & Kartika, 2017) “menganalisis pengaruh dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan *food and beverage* di Melasti Beach Hotel, Kuta-Bali. “Dengan hasil penelitiannya adalah bahwa Dukungan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini juga menemukan adanya koefisien determinasi yang memberikan gambaran bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja memberikan peran yang nyata secara bersama terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional,. selain itu variable yang lain yang mampu memberikan pengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional namun tidak termasuk dalam model yang diteliti, misalnya kompensasi, ,motivasi

4.5.2. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini memberikan penjelasan

bahwa jika persepsi dukungan yang dirasakan kepada pegawai adil, maka akan perilaku leanggitan dalam organisasi semakin baik.

Hasil empiris mendukung penelitian ini yang dilakukan oleh (Gesta Widjayanto, 2015) “Analisis Pengaruh Keadilan Organisasional pada Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Dukungan Organisasional Persepsi sebagai Mediasi Simpulan dari penelitian ini yaitu keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan pada OCB, keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan pada OCB, keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan pada OCB, dan POS mampu memediasi pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional pada OCB”..

Perilaku OCB karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu keadilan organisasional seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Elsaid (2014: 9). (Gesta Widjayanto, 2015) Hasil penelitiannya menunjukkan, bahwa keadilan organisasional bersama dengan dimensi dimensinya mampu menjadi prediktor OCB. Keadilan organisasional dianggap penting, karena berdasarkan teori keadilan mengatakan, bahwa karyawan cenderung membandingkan rasio antara usaha atau kontribusi yang dilakukannya, seimbang dengan hasil yang telah diterima (Gibson dkk., 2009).

4.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Atasan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Salah satu faktor yang mampu berperan meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional adalah kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja meruakan perilaku terhadap pekerjaan seseorang yang menggambarkan

perbedaan mengenai jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini memberikan penjelasan bahwa apabila pegawai merasakan kepuasan terhadap apa yang mereka dapatkan dari organisasi, maka akan perilaku leanggotaan dalam organisasi semakin baik, artinya bahwa apabila organisasi memberikan hal yang sesuai dengan harapannya maka akan membuat pegawai merasa puas dengan pekerjaannya sehingga pegawai mungkin melakukan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian empiris oleh Yulyandra, diperoleh simpulan ” kepuasaan kerja berpengaruh positif dengan perilaku kewargaan. Begitu pula dengan dukungan organisasi; semakin positif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, maka akan semakin tinggi intensitas PKO. Karyawan akan rela memberikan kinerja terbaiknya di luar tugas-tugas resminya karena merasa bahwa organisasi memberikan dukungan atau hal-hal yang mereka harapkan”.

Dari hasil penelitian ini mendapat pengaruh yang tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, karena rata – rata jawaban responden memiliki skor tinggi, artinya bahwa pimpinan dalam hal memberikan pengarahan , tanggap terhadap pendapat bawahan serta keluhan bawahan direspon selalu mendapat dukungan sehingga variabel ini memiliki pengaruh yang dominan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara simultan variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo
2. Variabel Persepsi dukungan organisasional secara parsial pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.
3. Variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pimpinan memberikan dukungan kepada bawahan maka perilaku anggota organisasi akan semakin baik

5.2. Saran

Mengacu pada simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan kepada pimpinan kantor kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo adalah :

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari dua variabel bebas maka diketahui

variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, oleh karena itu itu pimpinan di lingkungan Kantor Kecamatan Telaga kabupaten Gorontalo hendaknya peduli dengan kepuasan kerja pegawai serta memberikan kenyamanan kondisi lingkungan kerja pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik serta termotivasi yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai melalui kinerja mereka

2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi misalnya *organizational commitment* “Faktor-faktor yang mendorong adanya OCB pegawai dipengaruhi oleh beberapa motif, yaitu komitmen terhadap organisasi dimana terdapat keinginan untuk berpartisipasi dengan baik dalam organisasi serta bangga menjadi bagian dalam organisasi tersebut”, (Sena, 2011) (Agung et al., 2017)

DAFTAR PUSTAKA

Ade Jaya Sutisna, D. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Etos Kerja, Dukungan Organisasi Yang dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat daerah banten. *Journal Of Management Studies*, 9(2), 391–397.
<https://doi.org/10.4324/9781315468891-39>

Agung, I. G., Permata, I., Agung, A., & Kartika, S. (2017). *Pengaruh Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Ocb Karyawan F & B Di Melasti Beach Hotel Kuta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali*

Aswin, A. E., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Perceived Organizational

Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2729–2755.

Empati, J., Sari, D. R., & Nurtjahjanti, H. (2015). *Hubungan Antara Internal Locus of Control Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan*. 4(April), 37–42.

Fatdinah. (2015). Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi (Yogyakarta)*, 36(1), 1–17.

Faradisah, Putrie., dan Moch Nursalim. 2013. Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisas dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Pertamina UPMS V Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Universitas Negeri Surabaya*. 3 (02): 141-148.

Gesta Widjayanto. (2015). *Pengaruh keadilan organisasional pada perilaku kewargaan organisasional dengan dukungan organisasional persepsi sebagai mediasi*.

Ghozali, Imam. 2011. *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Mahendra, Ad. D. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada PegawaiI Kantor Kecamatan Panyielukan Kota BANDUNG. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia*.

Mangundjaya, Wustari L.H. 2012. Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Dan Perannya Terhadap Perilaku Keawarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 11 No 2

Maula, L. A., & Afrianty, T. W. (2017). Perceived Organizational Support Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 178–184

Novira, L. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organsasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SKRIPSI*,

Paramita, Patricia Dhiana. 2012. *Organizational Citizenship Behaviour*

(OCB) :Aspek Dari Aktivitas Individual Dalam Bekerja, 10 (24): 1412-8489.

Puspitasari, Niki, Thoyib, Armanu, Noermijati. 2014. The Effect Of Perceive Organizational Support And Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior Mediated By Organizational Commitment (A Study On Teacher Of Islamic Boarding High School In Tulungagung Regency. *International Journal Of Business And Behavioral Sciences* Vol. 4, No 2 February 2014: 9-18

Purnami Titisari.2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media

Purnami, R. S. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional serta implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Politeknik Komputer Niaga LPKIA Bandung Survei terhadap Akuntan yang bekerja sebagai Auditor pada KAP. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 1–15. <https://doi.org/10.17509/jimb.v4i2.1002>

Putrie, F. (2015). *Organisasi Dan Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt . Pertamina Upms V Surabaya*. 63, 141–148.

Rhoades, L & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support : A Review Of Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 2002, Vol. 87, No. 4, 698 –714.

Riduwan, 2005. *Metode dan Teknik penyusunan Tesis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 120–128. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4714>

Salsabila, P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada Departemen Human capital. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(2).

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
-----, 2016. *Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Stepeh P Robbins,Timothy A Judge.2015. Perilaku Organisasi. Edisi

16.Jakarta:Salemba Empat.

Titisari, Purnamie,2014,Peranan Prganizational Citizenship Behavior (OCB)
Dalam Meningkatkan Karyawan,Mitra Wacana Media

Yulyandra, R., Pradana, P., Nurhayati, M., & Masalah, A. L. B. (2015).
Pengaruh Dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kepuasan kerja
dan perilaku kewarganegaraan (Studi Kasus Pada PT . Nexwave di DKI
Jakarta). *Manajemen*, 1–12

KUESIONER

KUESIONER

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN PADA KANTOR CAMAT TELAGA KABUPATEN GORONTALO

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pegawai Pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo” Dalam rangka menyusun berupa proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak /Ibu/ Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak /Ibu/SaudaraAtas Kerja samanya dihaturkan terima kasih

Hormat Saya,
Peneliti

Lady Lazuardi

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :th

2. Jenis Kelamin : Pria Wanita

4. Tingkat Pendidikan “

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- A. Selalu/Sangat setuju
- B. Sering/Setuju
- C. Kadang-Kadang/
- D. Jarang/Tidak setuju
- E. Tidak Pernah/Sangat tidak setuju

No	Pernyataan
VARIABEL PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (X1)	

1	Keadilan dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu adil dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi b. Sering adil dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi c. Kadang-kadang adil dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi d. Jarang adil dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi e. Tidak pernah adil dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi
2	Keadilan dalam kesempatan pengembangan karier
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu adil dalam kesempatan pengembangan karier b. Sering adil dalam kesempatan pengembangan karier c. Kadang-kadang adil dalam kesempatan pengembangan karier d. Jarang adil dalam kesempatan pengembangan karier e. Tidak pernah adil dalam kesempatan pengembangan karier
3	Pimpinan memberikan pengarahan dalam bekerja
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memberikan pengarahan dalam bekerja b. Sering memberikan pengarahan dalam bekerja c. Kadang-kadang memberikan pengarahan dalam bekerja rjanya d. Jarang diberikan memberikan pengarahan dalam bekerja e. Tidak pernah memberikan pengarahan dalam bekerja
4	Pimpinan tanggap atas keluhan bawahan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu tanggap atas keluhan bawahan b. Sering tanggap atas keluhan bawahan c. Kadang-kadang tanggap atas keluhan bawahan d. Jarang tanggap atas keluhan bawahan e. Tidak pernah tanggap atas keluhan bawahan
5	Adanya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu peduli terhadap kesejahteraan pegawai b. Sering peduli terhadap kesejahteraan pegawai c. Kadang-kadang peduli terhadap kesejahteraan pegawai d. Jarang peduli terhadap kesejahteraan pegawai e. Tidak pernah peduli terhadap kesejahteraan pegawai
6	Adanya kepedulian organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu peduli terhadap kepuasan kerja pegawai b. Sering peduli terhadap kepuasan kerja pegawai c. Kadang-kadang peduli terhadap kepuasan kerja pegawai d. Jarang peduli terhadap kepuasan kerja pegawai e. Tidak pernah peduli terhadap kepuasan kerja pegawai
7	Adanya kepedulian organisasi terhadap kenyamanan kondisi lingkungan kerja

	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu peduli terhadap kenyamanan kondisi lingkungan kerja b. Sering peduli terhadap kenyamanan kondisi lingkungan kerja c. Kadang-kadang peduli terhadap kenyamanan kondisi lingkungan kerja d. Jarang peduli terhadap kenyamanan kondisi lingkungan kerja e. Tidak pernah peduli terhadap kenyamanan kondisi lingkungan kerja
--	--

VARIABEL KEPUASAN KERJA (X2)

1	Pekerjaan saya dikantor
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu menarik b. Menarik c. Kadang – kadang menarik d. Tidak menarik e. Sangat tidak menarik
2	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya b. Merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya c. Kadang = kadang merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya d. Tidak merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya e. Sangat tidak merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya
3	Pimpinan memberikan bimbingan teknik pada saya
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memberikan bimbingan teknik pada saya b. Sering memberikan bimbingan teknik pada saya c. Kadang – kadang memberikan bimbingan teknik pada saya d. Jarang memberikan bimbingan teknik pada saya e. Tidak pernah memberikan bimbingan teknik pada saya
4	Pimpinan memberikan dukungan sosial pada saya
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memberikan dukungan sosial pada saya b. Sering memberikan dukungan sosial pada saya c. Kadang – kadang memberikan dukungan sosial pada saya d. Jarang memberikan dukungan sosial pada saya e. Tidak pernah memberikan dukungan sosial pada saya
5	Rekan kerja saya mampu memberikan bimbingan kepada saya
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mampu memberikan bimbingan kepada saya b. Sering mampu memberikan bimbingan kepada saya

	<p>c. Kadang – kadang mampu memberikan bimbingan kepada saya d. Tidak mampu memberikan bimbingan kepada saya e. Sangat tidak mampu memberikan bimbingan kepada saya</p>
6	<p>Rekan kerja saya memberikan dukungan teknis kepada saya</p> <p>a. Selalu memberikan dukungan teknis kepada saya b. Sering memberikan dukungan teknis kepada saya c. Kadang – kadang memberikan dukungan teknis kepada saya d. Jarang memberikan dukungan teknis kepada saya e. Tidak pernah memberikan dukungan teknis kepada saya</p>
7	Saya diberikan kesempatan untuk promosi
	<p>a. Selalu diberikan kesempatan untuk promosi b. Diberikan kesempatan untuk promosi c. Kadang – kadang diberikan kesempatan untuk promosi d. Jarang diberikan kesempatan untuk promosi e. Tidak pernah diberikan kesempatan untuk promosi</p>
8/	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya
	<p>a. Selalu cukup untuk memenuhi kebutuhan saya b. Cukup untuk memenuhi kebutuhan saya c. Kadang – kadang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya d. Tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya e. Sangat tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya</p>
VARIABEL	
PERILAKU	
KEWARGANEGARAAN	
ORGNISASIONAL	
1	<p>Pegawai menggantikan rekan kerjanya saat tidak hadir.</p> <p>a. Selalu menggantikan rekan kerjanya saat tidak hadir b. Sering menggantikan rekan kerjanya saat tidak hadir as c. Kadang-kadang menggantikan rekan kerjanya saat tidak hadir d. Jarang menggantikan rekan kerjanya saat tidak hadir e. Tidak pernah menggantikan rekan kerjanya saat tidak hadir</p>
2	<p>Dengan bersungguh – sungguh menikuti peraturan</p> <p>a. Selalu bersungguh – sungguh menikuti peraturan b. Sering bersungguh – sungguh menikuti peraturan c. Kadang – kadang bersungguh – sungguh menikuti peraturan d. Jarang bersungguh – sungguh menikuti peraturan e. Tidak pernah bersungguh – sungguh menikuti peraturan</p>
3	<p>Saya membantu pegawai yang memiliki beban pekerjaan berat</p> <p>a. Selalu membantu pegawai yang memiliki beban pekerjaan berat b. Sering membantu pegawai yang memiliki beban pekerjaan berat c. Kadang – kadang membantu pegawai yang memiliki beban</p>

	<p>pekerjaan berat</p> <p>d. Jarang membantu pegawai yang memiliki beban pekerjaan berat</p> <p>e. Tidak pernah membantu pegawai yang memiliki beban pekerjaan berat</p>
4	<p>Saya berkonsultasi dengan orang lain yang mungkin berpengaruh ats keputusannya</p> <p>a. Selalu berkonsultasi dengan orang lain yang mungkin berpengaruh ats keputusannya</p> <p>b. Sering berkonsultasi dengan orang lain yang mungkin berpengaruh ats keputusannya</p> <p>c. Kadang – kadang berkonsultasi dengan orang lain yang mungkin berpengaruh ats keputusannya</p> <p>d. Jarang berkonsultasi dengan orang lain yang mungkin berpengaruh ats keputusannya</p> <p>e. Tidak pernah berkonsultasi dengan orang lain yang mungkin berpengaruh ats keputusannya</p>
5	<p>Saya mematuhi aturan dan prosedur dalam organisasi</p> <p>a. Selalu mematuhi aturan dan prosedur dalam organisasi</p> <p>b. Sering mematuhi aturan dan prosedur dalam organisasi</p> <p>c. Kadang – kadang mematuhi aturan dan prosedur dalam organisasi</p> <p>d. Jarang mematuhi aturan dan prosedur dalam organisasi</p> <p>e. Tidak pernah mematuhi aturan dan prosedur dalam organisasi</p>
S6	<p>Saya berfokus pada situasi yang positif</p> <p>a. Selalu berfokus pada situasi yang positif</p> <p>b. Sering berfokus pada situasi yang positif</p> <p>c. Kadang – kadang berfokus pada situasi yang positif</p> <p>d. Jarang berfokus pada situasi yang positif</p> <p>e. Tidak pernahberfokus pada situasi yang positif</p>
7	<p>Mengikuti setiap perubahan dalam organisasi</p> <p>a. Selalu Mengikuti setiap perubahan dalam organisasi</p> <p>b. Sering Mengikuti setiap perubahan dalam organisasi</p> <p>c. Kadang – kadang Mengikuti setiap perubahan dalam organisasi</p> <p>d. Jarang Mengikuti setiap perubahan dalam organisasi</p> <p>e. Tidak pernah Mengikuti setiap perubahan dalam organisasi</p>

LAMPIRAN 2 : DATA ORDINAL

VARIABEL PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (X1)							
NO	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7
1	5	4	5	4	5	4	5
2	5	4	5	4	5	4	5
3	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	5	5	4	4
5	4	5	4	4	4	5	4
6	4	4	4	5	4	4	4
7	5	4	5	4	5	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4
9	5	3	3	3	5	3	3
10	5	4	4	4	5	4	4
11	5	5	4	4	5	5	4
12	4	5	5	4	4	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	3	4	5	4	3
15	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	5	4	4	4	5
18	3	3	3	4	3	3	3
19	4	3	3	3	4	3	3
20	3	3	5	5	3	3	5
21	3	4	4	5	3	4	4
22	4	4	3	4	4	4	3
23	3	3	4	4	3	3	4
24	5	5	4	4	5	5	4
25	5	3	4	4	5	3	4
26	5	4	4	4	5	4	4
27	4	4	4	3	4	4	4
28	4	4	4	5	4	4	4
29	4	4	4	5	4	4	4
30	3	4	3	4	3	4	3
31	4	3	4	4	4	3	4
32	4	4	4	3	4	4	4

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	15.000	0.469	0.625	0.379	0.319	2.235
	5.000	12.000	0.375	1.000	0.000		3.544
2.000	3.000	7.000	0.219	0.219	0.295	-0.776	1.000
	4.000	21.000	0.656	0.875	0.206	1.150	2.485
	5.000	4.000	0.125	1.000	0.000		3.996

3.000	3.000	6.000	0.188	0.188	0.269	-0.887	1.000
	4.000	19.000	0.594	0.781	0.295	0.776	2.392
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.785
4.000	3.000	4.000	0.125	0.125	0.206	-1.150	1.000
	4.000	22.000	0.688	0.813	0.269	0.887	2.555
	5.000	6.000	0.188	1.000	0.000		4.082
5.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	15.000	0.469	0.625	0.379	0.319	2.235
	5.000	12.000	0.375	1.000	0.000		3.544
6.000	3.000	7.000	0.219	0.219	0.295	-0.776	1.000
	4.000	21.000	0.656	0.875	0.206	1.150	2.485
	5.000	4.000	0.125	1.000	0.000		3.996
7.000	3.000	6.000	0.188	0.188	0.269	-0.887	1.000
	4.000	19.000	0.594	0.781	0.295	0.776	2.392
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.785

Successive Interval							
1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
3.544	2.485	3.785	2.555	3.544	2.485	3.785	22.183
3.544	2.485	3.785	2.555	3.544	2.485	3.785	22.183
3.544	2.485	3.785	2.555	3.544	2.485	3.785	22.183
3.544	2.485	2.392	4.082	3.544	2.485	2.392	20.925
2.235	3.996	2.392	2.555	2.235	3.996	2.392	19.801
2.235	2.485	2.392	4.082	2.235	2.485	2.392	18.307
3.544	2.485	3.785	2.555	3.544	2.485	3.785	22.183
2.235	2.485	2.392	2.555	2.235	2.485	2.392	16.779
3.544	1.000	1.000	1.000	3.544	1.000	1.000	12.089
3.544	2.485	2.392	2.555	3.544	2.485	2.392	19.397
3.544	3.996	2.392	2.555	3.544	3.996	2.392	22.419
2.235	3.996	3.785	2.555	2.235	3.996	3.785	22.586
2.235	2.485	2.392	2.555	2.235	2.485	2.392	16.779
3.544	2.485	1.000	2.555	3.544	2.485	1.000	16.614
2.235	2.485	2.392	2.555	2.235	2.485	2.392	16.779
2.235	2.485	2.392	2.555	2.235	2.485	2.392	16.779
2.235	2.485	3.785	2.555	2.235	2.485	3.785	19.565
1.000	1.000	1.000	2.555	1.000	1.000	1.000	8.555
2.235	1.000	1.000	1.000	2.235	1.000	1.000	9.470
1.000	1.000	3.785	4.082	1.000	1.000	3.785	15.652
1.000	2.485	2.392	4.082	1.000	2.485	2.392	15.836
2.235	2.485	1.000	2.555	2.235	2.485	1.000	13.996
1.000	1.000	2.392	2.555	1.000	1.000	2.392	11.338
3.544	3.996	2.392	2.555	3.544	3.996	2.392	22.419
3.544	1.000	2.392	2.555	3.544	1.000	2.392	16.427
3.544	2.485	2.392	2.555	3.544	2.485	2.392	19.397
2.235	2.485	2.392	1.000	2.235	2.485	2.392	15.224

2.235	2.485	2.392	4.082	2.235	2.485	2.392	18.307
2.235	2.485	2.392	4.082	2.235	2.485	2.392	18.307
1.000	2.485	1.000	2.555	1.000	2.485	1.000	11.525
2.235	1.000	2.392	2.555	2.235	1.000	2.392	13.809
2.235	2.485	2.392	1.000	2.235	2.485	2.392	15.224

VARIABEL KEPUASAN KERJA (X2)								
No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8
1	3	4	5	4	4	5	4	4
2	5	5	4	4	4	4	5	5
3	5	4	5	5	5	4	3	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	3	4	4
6	4	5	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	4	5	4	5	3
8	5	5	5	4	5	4	4	4
9	4	3	4	4	4	3	5	4
10	4	4	4	4	4	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	4
12	4	4	3	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	3	4	3	4
14	4	5	5	5	4	5	5	5
15	4	4	4	4	5	5	4	5
16	4	4	4	4	4	4	3	4
17	4	4	3	4	4	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4	3	4
19	4	4	4	4	3	4	4	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4	4	4	3
22	3	4	3	4	4	4	3	4
23	3	4	4	4	4	3	3	4
24	5	5	4	4	4	5	5	4
25	5	5	4	4	4	5	5	4
26	4	4	4	3	4	4	3	4
27	5	4	4	4	3	3	3	4
28	4	5	5	4	5	4	5	4
29	4	4	4	5	4	4	4	3
30	3	4	3	4	3	4	4	5
31	4	5	4	4	5	4	5	3
32	4	4	4	5	3	3	3	4

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
		4.000	0.563	0.719	0.337	0.579	2.359

	5.000	9.000	0.281	1.000	0.000		3.733
2.000	3.000	2.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000
	4.000	19.000	0.594	0.656	0.368	0.402	2.555
	5.000	11.000	0.344	1.000	0.000		4.038
3.000	3.000	4.000	0.125	0.125	0.206	-1.150	1.000
	4.000	21.000	0.656	0.781	0.295	0.776	2.511
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.996
4.000	3.000	2.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000
	4.000	23.000	0.719	0.781	0.295	0.776	2.728
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		4.317
5.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	18.000	0.563	0.719	0.337	0.579	2.359
	5.000	9.000	0.281	1.000	0.000		3.733
6.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	20.000	0.625	0.781	0.295	0.776	2.444
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.882
7.000	3.000	10.000	0.313	0.313	0.354	-0.489	1.000
	4.000	13.000	0.406	0.719	0.337	0.579	2.174
	5.000	9.000	0.281	1.000	0.000		3.332
8.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	20.000	0.625	0.781	0.295	0.776	2.444
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.882

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
1.000	2.555	3.996	2.728	2.359	3.882	2.174	2.444	21.139
3.733	4.038	2.511	2.728	2.359	2.444	3.332	3.882	25.028
3.733	2.555	3.996	4.317	3.733	2.444	1.000	3.882	25.660
2.359	2.555	2.511	4.317	3.733	3.882	2.174	3.882	25.413
3.733	4.038	2.511	4.317	3.733	1.000	2.174	2.444	23.949
2.359	4.038	2.511	2.728	2.359	2.444	2.174	2.444	21.058
3.733	4.038	3.996	2.728	3.733	2.444	3.332	1.000	25.004
3.733	4.038	3.996	2.728	3.733	2.444	2.174	2.444	25.290
2.359	1.000	2.511	2.728	2.359	1.000	3.332	2.444	17.734
2.359	2.555	2.511	2.728	2.359	2.444	3.332	3.882	22.172
3.733	4.038	3.996	4.317	3.733	3.882	2.174	2.444	28.317
2.359	2.555	1.000	2.728	2.359	2.444	2.174	2.444	18.064
2.359	2.555	2.511	1.000	1.000	2.444	1.000	2.444	15.314
2.359	4.038	3.996	4.317	2.359	3.882	3.332	3.882	28.166
2.359	2.555	2.511	2.728	3.733	3.882	2.174	3.882	23.825
2.359	2.555	2.511	2.728	2.359	2.444	1.000	2.444	18.401
2.359	2.555	1.000	2.728	2.359	2.444	1.000	2.444	16.890
2.359	2.555	2.511	2.728	2.359	2.444	1.000	2.444	18.401
2.359	2.555	2.511	2.728	1.000	2.444	2.174	1.000	16.772
2.359	2.555	2.511	2.728	2.359	2.444	2.174	2.444	19.575
1.000	1.000	2.511	2.728	2.359	2.444	2.174	1.000	15.216

1.000	2.555	1.000	2.728	2.359	2.444	1.000	2.444	15.531
1.000	2.555	2.511	2.728	2.359	1.000	1.000	2.444	15.598
3.733	4.038	2.511	2.728	2.359	3.882	3.332	2.444	25.028
3.733	4.038	2.511	2.728	2.359	3.882	3.332	2.444	25.028
2.359	2.555	2.511	1.000	2.359	2.444	1.000	2.444	16.673
3.733	2.555	2.511	2.728	1.000	1.000	1.000	2.444	16.971
2.359	4.038	3.996	2.728	3.733	2.444	3.332	2.444	25.075
2.359	2.555	2.511	4.317	2.359	2.444	2.174	1.000	19.720
1.000	2.555	1.000	2.728	1.000	2.444	2.174	3.882	16.784
2.359	4.038	2.511	2.728	3.733	2.444	3.332	1.000	22.146
2.359	2.555	2.511	4.317	1.000	1.000	1.000	2.444	17.186

VARIABEL PKO (Y)					
No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5
1	4	5	4	4	4
2	4	4	5	5	4
3	5	4	3	5	4
4	5	5	4	5	5
5	5	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4
7	5	4	5	3	3
8	5	4	4	4	4
9	4	3	5	4	5
10	4	4	5	5	4
11	5	5	4	4	4
12	4	4	4	4	4
13	3	4	3	4	4
14	4	5	5	5	4
15	5	5	4	5	4
16	4	4	3	4	4
17	4	4	3	4	4
18	4	4	3	4	4
19	3	4	4	3	3
20	4	4	4	4	4
21	4	4	4	3	3
22	4	4	3	4	4
23	4	3	3	4	4
24	4	5	5	4	4
25	4	5	5	4	4
26	4	4	3	4	5
27	3	3	3	4	4
28	5	4	5	4	5
29	4	4	4	3	4
30	3	4	4	5	4
31	5	4	5	3	4
32	3	3	3	4	5

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	18.000	0.563	0.719	0.337	0.579	2.359
	5.000	9.000	0.281	1.000	0.000		3.733
2.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	20.000	0.625	0.781	0.295	0.776	2.444
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.882
3.000	3.000	10.000	0.313	0.313	0.354	-0.489	1.000
	4.000	13.000	0.406	0.719	0.337	0.579	2.174
	5.000	9.000	0.281	1.000	0.000		3.332
4.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	20.000	0.625	0.781	0.295	0.776	2.444
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.882
5.000	3.000	3.000	0.094	0.094	0.167	-1.318	1.000
	4.000	24.000	0.750	0.844	0.240	1.010	2.689
	5.000	5.000	0.156	1.000	0.000		4.318

Succesive Interval

1	2	3	4	5	TOTAL
2.359	3.882	2.174	2.444	2.689	13.549
2.359	2.444	3.332	3.882	2.689	14.707
3.733	2.444	1.000	3.882	2.689	13.748
3.733	3.882	2.174	3.882	4.318	17.990
3.733	1.000	2.174	2.444	2.689	12.040
2.359	2.444	2.174	2.444	2.689	12.111
3.733	2.444	3.332	1.000	1.000	11.509
3.733	2.444	2.174	2.444	2.689	13.484
2.359	1.000	3.332	2.444	4.318	13.454
2.359	2.444	3.332	3.882	2.689	14.707
3.733	3.882	2.174	2.444	2.689	14.922
2.359	2.444	2.174	2.444	2.689	12.111
1.000	2.444	1.000	2.444	2.689	9.578
2.359	3.882	3.332	3.882	2.689	16.145
3.733	3.882	2.174	3.882	2.689	16.360
2.359	2.444	1.000	2.444	2.689	10.937
2.359	2.444	1.000	2.444	2.689	10.937
2.359	2.444	1.000	2.444	2.689	10.937
1.000	2.444	2.174	1.000	1.000	7.618
2.359	2.444	2.174	2.444	2.689	12.111
2.359	2.444	2.174	1.000	1.000	8.977
2.359	2.444	1.000	2.444	2.689	10.937
2.359	1.000	1.000	2.444	2.689	9.493

2.359	3.882	3.332	2.444	2.689	14.707
2.359	3.882	3.332	2.444	2.689	14.707
2.359	2.444	1.000	2.444	4.318	12.566
1.000	1.000	1.000	2.444	2.689	8.133
3.733	2.444	3.332	2.444	4.318	16.272
2.359	2.444	2.174	1.000	2.689	10.667
1.000	2.444	2.174	3.882	2.689	12.190
3.733	2.444	3.332	1.000	2.689	13.198
1.000	1.000	1.000	2.444	4.318	9.763

N)	X1	X2	Y
1	22.18309	21.13913	13.54882
2	22.18309	25.02789	14.70724
3	22.18309	25.65978	13.74822
4	20.92492	25.41326	17.98959
5	19.80074	23.94916	12.03986
6	18.30674	21.05809	12.11076
7	22.18309	25.00411	11.50918
8	16.77915	25.28992	13.48409
9	12.08866	17.73417	13.45433
10	19.39733	22.17165	14.70724
11	22.41892	28.31662	14.92215
12	22.5865	18.06437	12.11076
13	16.77915	15.31372	9.577556
14	16.61377	28.16646	16.1453
15	16.77915	23.82461	16.36021
16	16.77915	18.40124	10.93684
17	19.56491	16.89045	10.93684
18	8.554748	18.40124	10.93684
19	9.47048	16.77166	7.61815
20	15.65166	19.57517	12.11076
21	15.83626	15.21647	8.977432
22	13.99559	15.53117	10.93684
23	11.33831	15.59773	9.492612
24	22.41892	25.02789	14.70724
25	16.42697	25.02789	14.70724
26	19.39733	16.673	12.56622
27	15.2244	16.97106	8.133329
28	18.30674	25.07501	16.27189
29	18.30674	19.71959	10.66653
30	11.52511	16.78387	12.18954
31	13.80879	22.1456	13.19828
32	15.2244	17.18638	9.762709

LAMPIRAN 3: HASIL OLAHAN DATA

VARIABEL PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (X1)

Scale: ALL VARIABLES X1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.754	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	24.16	5.878	.488	.721
ITEM 2	24.47	6.064	.566	.705
ITEM 3	24.34	5.846	.570	.702
ITEM 4	24.31	7.512	.704	.796
ITEM 5	24.16	5.878	.488	.721
ITEM 6	24.47	6.064	.566	.705
ITEM 7	24.34	5.846	.570	.702

VARIABEL KEPUASAN KERJA (X2)

Reliability X2

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.719	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	28.75	6.645	.455	.682
ITEM 2	28.59	6.507	.602	.654
ITEM 3	28.78	6.757	.499	.674
ITEM 4	28.72	7.499	.307	.710
ITEM 5	28.75	6.387	.542	.662
ITEM 6	28.81	6.996	.382	.697
ITEM 7	28.91	6.346	.424	.691
ITEM 8	28.81	7.835	.619	.748

Reliability VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	16.16	2.265	.337	.373
ITEM 2	16.22	2.305	.363	.359
ITEM 3	16.31	2.157	.615	.434
ITEM 4	16.22	2.499	.493	.435
ITEM 5	16.22	2.951	.695	.514

Correlations

Correlations

		PERSEPSI DUKUNGAN ORG	KEPUASAN KERJA
PERSEPSI DUKUNGAN ORG	Pearson Correlation	1	.550**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	32	32
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	.793 ^a	.630	.604	1.59113

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PERSEPSI

DUKUNGAN ORG

b. Dependent Variable: PKO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.773	2	62.386	24.642	.000 ^b
	Residual	73.419	29	2.532		
	Total	198.192	31			

a. Dependent Variable: PKO

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PERSEPSI DUKUNGAN ORG

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	2.198	1.569		1.401	.172
	PERSEPSI DUKUNGAN ORG	.231	.087	.488	3.361	.001
	KEPUASAN KERJA	.469	.083	.655	5.657	.000

a. Dependent Variable: PKO

PAPER NAME

TURNITIN SKRIPSI LADY LAZUARDI TIN LADY LAZUARDI TINE
E (2).doc

AUTHOR

WORD COUNT

11305 Words

CHARACTER COUNT

73936 Characters

PAGE COUNT

69 Pages

FILE SIZE

812.0KB

SUBMISSION DATE

May 13, 2023 2:23 PM GMT+8

REPORT DATE

May 13, 2023 2:25 PM GMT+8

● 26% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 26% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Quoted material
- Small Matches (Less than 30 words)

● 26% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 26% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	researchgate.net	6%
	Internet	
2	jurnal.stiekma.ac.id	5%
	Internet	
3	bajangjournal.com	4%
	Internet	
4	jtebr.unisan.ac.id	4%
	Internet	
5	repository.ub.ac.id	2%
	Internet	
6	etheses.uin-malang.ac.id	1%
	Internet	
7	123dok.com	<1%
	Internet	
8	e-jurnal.nobel.ac.id	<1%
	Internet	

9 ecampus.sttind.ac.id <1%
Internet

10 LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 <1%
Submitted works

11 gorontalokab.go.id <1%
Internet

12 edoc.pub <1%
Internet

13 publishing-widyagama.ac.id <1%
Internet

14 jurnal.unigo.ac.id <1%
Internet

15 peraturan.bpk.go.id <1%
Internet



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 120/SRP/FE-UNISAN/V/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Lady Lazuardi Tine
NIM : E2116153
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 26%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 10 Mei 2023
Tim Verifikasi,


Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO

KECAMATAN TELAGA

Jl. Ahmad A. Wahab Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/TLG/147/2023

Pada hari ini Jum'at tanggal lima bulan Mei Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HASIM OLII, S.Pd, M.Pd
NIP : 197903252009011006
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina, IV/a
Jabatan : SEKRETARIS CAMAT

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa Mahasiswa dengan Identitas :

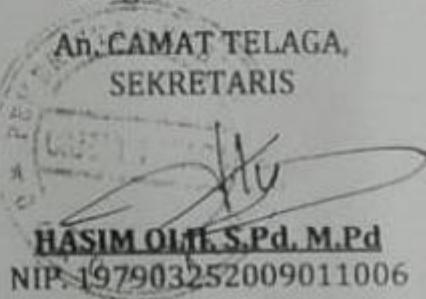
Nama : LADY LAZUARDI TINE
NIM : E2116153
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Alamat : Desa Bulila Kec. Telaga Kab. Gorontalo
Judul Penelitian : Pengaruh Persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah Melaksanakan Penelitian di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo, pada tanggal 5 Mei 2023 berdasarkan Surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Nomor 074/BKBP/155/V/2023 Tanggal 5 Mei 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Telaga, 5 Mei 2023

An. CAMAT TELAGA,
SEKRETARIS


HASIM OLII, S.Pd, M.Pd
NIP. 197903252009011006

Tembusan :

1. Yth. Bupati Gorontalo (sebagai laporan)
2. ...



BIODATA DIRI

NAMA : LADY LAZUARDI TINE
NIM : E2116153
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
TEMPAT / TANGGAL LAHIR : GORONTALO, 04 NOVEMBER 1997
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN MASUK KULIAH : 2016
AGAMA : ISLAM
DAERAH ASAL : GORONTALO
PEKERJAAN : IRT
DATA KELUARA
A) SUAMI : BRIPTU ANDHIKA DZULKARNAIN S.
B) ISTRI : LADY LAZUARDI TINE
C) ANAK : -
D) ORANG TUA :

BAPAK : YUSRAN TINE
IBU : MIKIANTI NIODE
NO. Hp : 0878 9016 9729