

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASIONAL PADA KANTOR CAMAT
BONGOMEME KABUPATEN GORONTALO**

Oleh

ABDURRAHMAN

E21.16.033

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN PADA
KANTOR CAMAT BONGOMEME
KABUPATEN GORONTALO

Oleh
ABDURRAHMAN
E21.16.033
SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 05, April, 2020

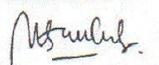
PEMBIMBING I



Dr. Ramisvari.ST,SE,MM

NIP:0929117202

PEMBIMBING II



Poppy Mujiyat, SE., MM

NIDN : 0915016704

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASIONALPADA KANTOR CAMAT
BONGOMEME KAB. GORONTALO**

Oleh
ABDURRAHMAN
E21.16.033

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Zulkarnain I. Idris, SE., Msi
2. Wiwin L. Husin, SE., Msi
3. Sri Meike Jusuf, SE., MM
4. Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
5. Poppy Mu'jizat, SE., MM

Mengetahui :



Arifawan, S.Psi, SE., MM
NIDN : 09 220575 02



Eka Zahra Solihahan, SE., MM
NIDN : 09 220145 01

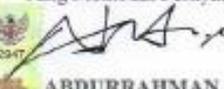
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 14 - 03 - 2020

Yang Membuat Pernyataan


 **ABDURRAHMAN**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui dan mengkaji Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pegawai Kantor Camat Bongomeme kabupaten Gorontalo Penelitian ini memakai sampel 30 responden, angket merupakan alat pengumpul data pokok dan data diujimelalui *analisis jalur*

Hasil kajian menunjukkan dimana persepsi dukungan organisasi yang meliputi keadilan (X1), dukungan atasan (X2) dan penghargaan dan kondisi kerja (X3) secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan *significant* terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Kantor Camat Bongomeme kabupaten Gorontalo (Y) senilai 0,769 atau 76,9% dan penyebab lain 23,1% yang ditentukan oleh penyebab lain yang tidak diuji dalam model ini

Faktor keadilan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh *positive* dan *significant* terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (Y) sebesar 0,362, faktor dukungan atasan mempunyai pengaruh *positive* dan *significant* terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (Y) sebesar 0,492 dan faktor penghargaan dan kondisi kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh *positive* dan signifikan terhadap memiliki pengaruh *positive* dan *significant* terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (Y) sebesar 0,306

Kata Kunci : Persepsi Dukungan Organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah Swt karena berkat rahmat dan ridah-Nyalah sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan usulan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo”.

Dalam penyusunan usulan penelitian ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan skripsi ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Bapak Muh. Ichsan Gaffar, SE., M.Si Siselaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Hi Abd. Gaffar La Tjokke, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zahra Solikahan, SE., MM. selaku Ketua Jurusan

Manajemen, Ibu Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM. selaku Pembimbing I, Ibu Poppy Mu'jizat, SE., MM. selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaikannya usulan penelitian ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Dan tak lupa penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada keluarga dan kedua orang tua yang selama ini memberikan *support* dan semangat sehingga usulan penelitian dapat diselesaikan.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

Gorontalo, 14, 07, 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Abdurrahman', written over a faint blue circular stamp. The stamp contains some illegible text, possibly a name or title.

Abdurrahman
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSEUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
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	10
2.1.1. Pengertian Dukungan Organisasi	10

2.1.2. Arti Penting atau Manfaat Persepsi Dukungan Organisasi	12
2.1.3. Dimensi Persepsi Organisasi	13
2.1.4. Aspek-Aspek Persepsi Dukungan Organisasi	15
2.1.5. Jenis-Jenis Dukungan Organisasi	17
2.1.6. Pengertian Perilaku Kewarganegaraan	18
2.1.7. Dimensi <i>Organization Citizenship Behavior</i>	21
2.1.8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	23
2.1.9. Motif-Motif Yang Mendasari <i>Organization Citizenship Behavior</i>	25
2.1.10. Manfaat dari <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	26
2.2. Kerangka Pemikiran	30
2.3. Hipotesis	31

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	32
3.2. Metode Penelitian	32
3.2.1 Operasional Variabel Penelitian	33
3.2.2 Populasi dan Sampel	35
3.2.3 Sumber Data	36
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	36
3.2.5 Prosedur Penelitian	37
3.2.6 Metode Analisis Data	40
3.2.7 Pengujian Hipotesis	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	43
4.1.1. Sejarah Kantor Camat Bongomeme.....	43
4.1.2. Visi Misi.....	43
4.1.3. Analisis Karakteristik Responden.....	44
4.1.4. Analisis Variabel Penelitian.....	46
4.1.5. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	50
4.2. Analisis Data Statistik.....	52
4.3. Pengujian Hipotesis.....	54
4.4. Pembahasan.....	56
4.4.1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Secara Simultan Berrpengaruh Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional.....	56
4.4.2. Pengaruuh Faktor Keadilan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional.....	58
4.4.3. Pengaruh Faktor Dukungan Atasan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional.....	59
4.4.4. Pengaruh Faktor Penghargaan dan Kondisi Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional.....	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	63
5.2. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2. Kerangkapemikiran.....	35
Gambar3.1. Struktur Path Analisis.....	48
Gambar 4.1. Hasil hubungan antara x_1 dan x_2 terhadap Y	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	: Kuesioner.....	71
Lampiran	2	: Data Ordinal Variabel X1.....	77
Lampiran	3	: Data Ordinal Variabel X2.....	79
Lampiran	4	: Data Ordinal Variabel X3.....	81
Lampiran	5	: Data Ordinal Variabel Y.....	83
Lampiran	6	: Data Interval Variabel	84
Lampiran	7	: Uji Validitas dan Realibilitas X1.....	87
Lampiran	8	: Uji Validitas dan Realibilitas X2.....	88
Lampiran	9	: Uji Validitas dan Realibilitas X3.....	88
Lampiran	10	: Uji Validitas dan Realibilitas Y.....	90
Lampiran	11	: Surat Keterangan Penelitian.....	93
Lampiran	12	: Surat Rekomendasi Dari Tempat Peneliiian....	94
Lampiran	13	: Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah instansi, manusia selaku aspek paling berperan serta melahirkan sumber daya utama dalam keberhasilan pencapaian tujuannya. Sebab bagaimana pun canggihnya alat yang digunakan tanpa sumber daya manusia organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya sebab masyarakat yang membutuhkan *service* pada suatu organisasi secara langsung dapat berinteraksi dengan pegawai. *Service* kualitas yang dilihat dan dirasakan oleh masyarakat juga menggambarkan karakteristik organisasi tersebut.

Memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat bukanlah hasil sumbangsih pegawai seperti yang telah ditargetkan oleh organisasi sebab hal ini telah membatasi produktivitas pegawai. Pada zaman ini dalam menyongsong transformasi serta kemajuan dunia luar yang amat tanggap, organisasi dituntut untuk selalu fleksibel.

Organisasi menghendaki agar pegawai dapat berperilaku yang sesuai (*in-role*) dengan seluruh tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, selain itu organisasi juga menghendaki pegawai yang memiliki perilaku kerja diluar kewajiban formal (*ekstra-role*). Kinerja *ekstra-role* misalnya menolong rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam bekerja, ancaman bahaya yang merugikan lembaga dapat dicegah, keamanan dan ketentraman kantor dapat dijaga, penyelesaian tugas dapat diselesaikan melebihi standar yang dituntut. Diah

ratna sari,(Sari, & Nurtjahjanti, 2015).

Salah satu keterampilan interpersonal yang patut dimiliki oleh setiap pegawai adalah bekerja dalam kelompok atau tim. Kecakapan mereka bisa ditunjukkan bagi pegawai yang peduli dengan pegawai yang lain yang ingin menunjukkan yang unggul di atas standar yang diharapkan oleh instansi. Pegawai memiliki inisiatif untuk melaksanakan aktivitas seperti yang diharapkan bukan sekedar *in-role* semata namun *ekstra-role* bisa memberikan manfaat kepada instansi yang lazim dikenal perilaku kewarganegaraan atau lazim dikenal yaitu "*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*". *Organizational Citizenship Behavior* sebaiknya dimiliki oleh setiap pegawai untuk mempertahankan keberlangsungan hidup.

Perilaku kewarganegaraan Organisasional dapat diartikan peranan pegawai di atas standar ditempat kerja. Perilaku kewarganegaraan adalah termasuk dari perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk perilaku kewarganegaraan menggambarkan karakteristik karyawan yang memiliki sportif, bersedia membantu, peduli dan sungguh-sungguh. Dalam Nielsen (2012), Organ menyatakan sesungguhnya perilaku kewarganegaraan dalam suatu organisasi adalah perilaku pegawai yang extra, yang secara tidak langsung dapat dilihat dalam suatu satuan kerja, yang efektif dapat mendukung meningkatnya produktivitas pegawai serta fungsi kelembagaan secara agregat dapat diefektifkan. Perilaku kewarganegaraan berkontribusi terhadap kesejahteraan anggotanya, transformasi sumber tenaga kerja, pengembangan dan adaptasi serta hasil kerja organisasi termasuk penggunaan sumber daya yang langka secara

efektif dan efisien, penghematan waktu dan menyelesaikan persoalan diantara bagian departemen dengan cara bersamaan dan interdependensi secara keseluruhan. Perilaku tersebut tidak akan mendapat *direct* ganjaran atau sanksi baik dilakukan atau tidak, namun sikap yang positif pegawai menggunakan perilaku kewargaan akan memberikan manfaat. (Sari, & Nurtjahjanti, 2015)

Factor Kepuasan kerja, keadilan, *organizational comitment*, *organizational Soppot* yang dirasakan karyawan, iklim organisasi, dan jenis kelamin adalah Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi atau". Hasil Penelitian oleh (Gesta Widjayanto, 2015), kesimpulan dari penelitiannya mengenai persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh *positive* dan *significant* pada *Organizational Citizenship Behavior*, keadilan prosedural berpengaruh *positive* dan *significant* pada OCB, keadilan interaksional berpengaruh *positive* dan *significant* pada OCB, dan POS sebagai *intervening* berpengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional pada OCB. (Gesta Widjayanto, 2015) Pegawai yang merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan dalam hal aturan atau kebijakan, maka perilaku kewarganegaraan organisasionalnya akan meningkat demikian apabila, pegawai yang merasa diperlakukan tidak adil akan semakin menurun perilaku kewarganegaraan organisasional.

Faktor penting yang berperan penting terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional adalah dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang juga merupakan keyakinan kuat para pegawai tentang sampai mana perusahaan menilai sumbangsih serta kepedulian terhadap kepuasan karyawan (Eisenberger,

dkk,1986). (Aswin & Rahyuda, 2017)“ Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan merupakan kepastian akan tersedianya bantuan dari organisasi ketika bantuan tersebut dibutuhkan untuk mensupport dalam menjalankan kewajiban pegawai supaya dapat terlaksana dengan baik”.

(Rhoades & Eisenberger, (Agung, Permata, Agung, & Kartika, 2017) *Organizational Support* yaitu faktor yang mampu memengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasional. Dukungan organisasional merupakan persepsi karyawan terhadap penilaian peranan organisasi mengenai kontribusi karyawan dan kepedulian mengenai kepuasan para pegawai. apabila para pegawai menganggap support organisasi tinggi, maka dirinya dinyatakan sebagai bagian dari organisasi kemudian meningkatkan komunikasi dan persepsi yang lebih baik terhadap organisasi tersebut. Dengan menjadi keanggotaan dilingkungan organisasi dan sebagai ciri pegawai, maka pegawai yang bersangkutan berkewajiban memiliki tanggung jawab, peran serta menyumbangkan prestasi yang terbaik untuk organisasinya (Putrie, 2015) Bilamana pegawai merasakan mendapat dukungan penuh oleh organisasi, maka para 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). Penelitian empiris oleh Alkerdawy (2014) persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku pada karyawan Bank Umum Mesir, yaitu karyawan yang menerima dukungan organisasional yang tinggi akan memperlihatkan perilaku-perilaku kewarganegaraan organisasional yang tinggi. Penelitian lain oleh (Novira, 2015)

menyimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja merupakan unsur utama terhadap munculnya perilaku kewargaan organisasi. Agar bisa memperlihatkan perilaku, sebaiknya pegawai memiliki persepsi atas dukungan organisasi dan memberikan prestasi kerja yang tinggi kepada organisasinya.

Camat sebagai kepala pemerintahan dan Wilayah Kecamatan, dalam melaksanakan tugas-tugasnya memiliki peran sebagai seorang pemimpin, yakni memimpin Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di kantor tersebut. Disamping itu camat juga melaksanakan tugas-tugas pemerintahan atau pemerintahan yang sesuai dengan ketentuan undang-undang yang diberlakukan menjadi seorang abdi negara, yang mengepalai sebuah daerah yang disebut kecamatan.

Banyaknya bentuk pelayanan yang harus dilakukan oleh pegawai dalam mengerjakan tugasnya, maka sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi dari pemimpin sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian dukungan oleh atasan yang dilakukan oleh pemimpin dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan dari pegawai tersebut berupa keadilan, dukungan atasan, dukungan penghargaan dan kondisi kerja yang merupakan aktualisasi dari para pegawainya. Dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan, memberikan dukungan yang baik akan sangat menentukan dalam mencapai suatu tujuan.

Penulis melakukan penelitian pendahuluan di Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo serta wawancara langsung dengan beberapa pegawai (yang tidak mau disebutkan namanya) peneliti mendapatkan informasi bahwa penerapan perilaku kewarganegaraan (*OCB*) masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang merasa kesulitan melakukan pekerjaannya

sendiri tanpa bantuan pegawai lain, terutama ketika pekerjaan itu sendiri belum selesai, masih ada beberapa pegawai yang memiliki perilaku kurang *sportive* ketika ditegur dari pimpinan atau sesama pegawai. Masalah kebijakan, masih banyak pegawai yang tidak patuh dengan kebijakan / peraturan yang ditetapkan, misalnya pada jam masuk kantor masih ada yang terlambat dan tidak menghadiri rapat, ada karyawan yang kurang konsisten dalam bekerja, pegawai bekerja pada saat diberi tahu atau diarahkan oleh pimpinan dan rendahnya motivasi pegawai dalam meningkatkan kariernya, contohnya menghadiri lokakarya, dan diskusi terkait instansi. Masalah-masalah di atas diduga disebabkan oleh persepsi yang belum optimal.

Dari uraian di atas peneliti bermaksud mengkaji permasalahan tersebut yaitu **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam kajian ini yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh keadilan (X1), dukungan atasan (X2) dan penghargaan dan kondisi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh keadilan (X1), secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Camat Bongomeme Kabupatengorontalo.

3. Seberapa besar pengaruh dukungan atasan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo.
4. Seberapa besar pengaruh penghargaan dan kondisi kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Camat Bongomeme kabupaten Gorontalo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data berupa dukungan Organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasional Pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan (X1) dukungan atasan (X2) dan penghargaan dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada kantor Camat Bongomeme Kabupaten gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan (X1) secara parsial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada kantor Camat Bongomeme Kabupaten gorontalo.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan atasan (X2) secara parsial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo..
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penghargaan dan kondisi kerja (X3) secara parsial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo...

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan pertimbangan bagi pimpinan dan staf pegawai pada kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo Mengenai Pengaruh dukungan organisasi Terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangsih pemikiran secara umum bagi ilmu pengetahuan, khususnya bidang ilmu manajemen.

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 dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi menurut Eisenberger *et.al.* (2002:699) yaitu “keyakinan besar karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. (Novira, 2015) “Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi dari para karyawan mengenai berbagai penilaian dari organisasi yang mungkin diberikan kepada mereka dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik menguntungkan maupun merugikan bagi mereka”.

Menurut Robbins (Maula & Afrianty, 2017) “persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka”. Sedangkan menurut Wayne (Kambuet.al. (2011:265), “Dukungan organisasional adalah keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada mereka (pegawai) dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan 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). Ketika karyawan memiliki persepsi bahwa pekerjaan karyawan dihargai dan

sanagt diperdulikan oleh organisasi, hal ini akan mendorong karyawan untuk menyatukan keanggotaan sebagai organisasi kedalam indentitas mereka.

Berdasarkan paparan dari pendapat-pendapat diatas 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 pribadi, pribadi dengan tim, antara tim dengan tim. Dalam organisasi, hubungan atau komuniasi dapat terjadi antarpribadi dengan organisasi. Dalam teori dukungan organisasi mencoba mempelajari ikatan secara pegawai dengan organisasi yang secara khusus menjelaskan bagaimana organisasi menerima dan memandang pegawai di lingkungan organisasi.

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang juga memiliki peran terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (OCB). Perilaku Kewarganegaraan Organisasional merupakan keyakinan karyawan tentang sejauhmana organisasi menghargai apa yang mereka berikan dan perhatian organisasi terhadap kepuasan karyawan Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan ini dipandang sebagai keyakinan terhadap adanya andil dari organisasi pada saat andil tersebut dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendapat dukungan dalam menghadapi kondisi pada saat adanya tuntutan pekerjaan (Rhoades & Eisenberger, (Tatdinah, 2015). Dukungan organisasi juga dapat dipandang sebagai loyalitas karyawan. Jika secara umum manajemen organisasi menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap

organisasi, maka secara umum juga para mereka akan menunjukkan komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti aktualisasi diri, mendapatkan kompensasi dan promosi, mendapatkan akses-akses informasi, serta bentuk-bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan agar pekerjaannya dapat berjalan lancar dan efektif. Terdapatnya hubungan timbalbalik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan tujuan-tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2015).

2.1.2. Arti Penting atau Manfaat Persepsi Dukungan Organisasi

Pada dasarnya, dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan menunjukkan komitmen organisasi kepada karyawan. Dukungan tersebut dibalas oleh karyawan dalam bentuk meningkatkan kinerjanya ketika melakukan pekerjaan. Dukungan organisasi yang berupa pemberian kompensasi, promosi, pelatihan, keamanan dalam bekerja akan dipersepsikan karyawan sebagai tanda perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, karyawan membalas dukungan organisasi dalam bentuk kepercayaan dan mengembangkan perilaku positif terhadap organisasi.

Jika karyawan 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.

2.1.3 Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi

Eisenber, dkk, (1986), (Tatdinah,2015), untuk mengetahui kondisi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat diketahui maka ada dua aspek yang harus diperhatikan yaitu penghargaan organisasi terhadap apa yang telah diberikan karyawan kepada organisasidan kesejahteraan karyawan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (Tatdinah, 2015) secara umum dukungan organisasi diinginkan karyawan, adalah :

A. Keadilan

Faktor keadilan disini yaitu keadilan procedural yang berhubungan dengan perihal keadilan tentang bagaiman sebaiknya memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi. Munculnya keadilan yang berulang kali dalam membuat kebijakan mengenai penyaluran sumber tenaga kerja akan berdampak terhadap dukungan organisasi yang dirasakan pegawai yang diperlihatkan dengan adanya kepedulian pada kesejahteraan pegawai.

B. Dukungan Atasan.

Dalam sebuah organisasi pimpinanlah yang mengatur dan bertanggung jawab serta menilai kinerja pegawainya. Oleh karena para bawahan menganggap respon pimpinan yang sifatnya yang membuat pegawai senang atau tidak senang bagi pegawai sebagaiwujud dari dukungan organisasi.

C. Penghargaan dari Organisasi dan Kondisi Kerja.

Kompensasi seperti penghargaan, gaji, dan promosi, membantu mengkomunikasikan suatu penilaian *positive* dari sumbangsih pegawai yang kemudian akan berperan pada peningkatan dukungan organisasi yang dirasakan pegawai. Selain itu, adanya kondisi kerja yang memiliki arti dimana adanya kepastian bahwa organisasi akan tetap mempertahankan keanggotaan karyawan dimasa yang akan datang dan tentunya diharapkan akan berdampak pada tingginya dukungan organisasi yang dirasakan pegawai.

(Eisenberger, dkk, 1999). (Fatdinah,2015) peran stresor misalnya: 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, bisa jadi memiliki dampak menurunnya dukungan organisasi yang dirasakan pegawai. Shore dan Wayne menyebutkan bahwa para pegawai akan menganggap pertukaran dalam organisasi sebagai ketidakadilan jika organisasi tidak memberikan (Tatdinah, 2015)

2.1.4. Pengukuran Persepsi Dukungan Organisasi

Faktor persepsi dukungan organisasi yang digunakan oleh Eisenberger dkk. (1986) berdasarkan item dalam persepsi dukungan organisasi (POS_*yaitu*:

A. Peduli dengan kesejahteraan karyawan

Faktor ini menunjukkan dimana organisasi memperhatikan kepeduliannya bagi kesejahteraan karyawan. Faktor ini dapat dilakukan dengan memberikan reward, baik secara financial maupun non financial. Pendapat Robbins (2012), “kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok, pemberian cuti, premilembur, dan bonus kerja. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa jaminan atau asuransi kesehatan, biaya liburan, pelayanan, dan pemberian keuntungan tambahan”.

B. Tanggap terhadap masalah yang dihadapi oleh bawahan

Dimensi ini menunjukkan perhatian organisasi terhadap bawahan dengan memberikan bantuan kepada bawahannya disaat bawahan menghadapi masalah. Karyawan dalam melihat kondisi organisasi menunjukkan perhatiannya terhadap mereka serta memperlihatkan sikap dukungan organisasi kepada karyawan ketika organisasi tersebut menunjukkan bantuan kepada karyawan ketika karyawan tersebut mengalami bencana. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk dapat menanggapi masalah yang dihadapi karyawan dengan bijak, khususnya terhadap persoalan yang berhubungan dengan tugas.

C. Perhatian terhadap kinerja karyawan

Dimensi ini menunjukkan perhatian organisasi kepada karyawan dengan menghargai hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Organisasi memberikan motivasi kepada karyawan sehubungan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan dalam

mencapai hasil kerja yang maksimal. Perhatian organisasi mengenai penilaian kinerja karyawan dapat didemonstrasikan dengan memberikan hadiah untuk bekerja dan meningkatkan kinerja. seperti aktualisasi diri, promosi, dan imbalan finansial seperti kenaikan gaji dan bonus kerja tambahan.

D. Tanggap terhadap gagasan dan pendapat karyawan

Dimensi ini menunjukkan perhatian organisasi terhadap setiap pemikiran serta masukan yang diberikan oleh karyawan. Hal ini berhubungan dengan *responpositive* atau *negative* yang akan diberikan organisasi kepada karyawan.

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

- a. Perhatian organisasi
- b. Sumbangsih karyawan
- c. Kebutuhan sosio ekonomi
- d. Kesiediaan organisasi untuk membantu

Jadi pengukuran persepsi dukungan organisasi meliputi “pedulidengan kesejahteraan karyawan, respon terhadap masalah karyawan, peduli dengan peforma kerja karyawan, respon terhadap ide dan pendapat karyawan, kepedulian organisasi, nilai kontribusi karyawan, kebutuhan sosio ekonomi dan kesiediaan organisasi untuk membantu”.

2.1.5. Dampak dari Persepsi Dukungan Organisasional

Dewintar, (2016), (Abdul Rahman saleh, 2018) penelitiannya menyimpulkan bahwa dampak yang dihasilkan dari dukungan organisasional adalah :

a. Pengembangan Karier

Pegawai akan termotivasi dan merasa puas terhadap kariernya ketika bahwa organisasi mendukung dan ketika ada persepsi bahwa organisasi memikirkan tentang kesejahteraan mereka.

b. Kinerja

Ada persepsi terhadap dukungan organisasi pada pegawai akan menimbulkan berbagai konsekuensi mengenai kinerja.

c. Kepuasan kerja

Jika ada dukungan organisasi maka menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang yang dihasilkan tinggi pula.

d. Komitmen Organisasi

Toeri dukungan organisasi (Essenberger,1986) (Abdul Rahman saleh, 2018) menyatakan jika hubungan karyawan dan organisasi percaya bahwa karyawan sudah mendapatkan dukungan dari organisasi pada tingkat yang tinggi maka pegawai akan membalas dengan perilaku yang baik dan menguntungkan bagi organisasi.

2.1.6 Jenis-jenis dukungan organisasi

Ada dua jenis dukungan organisasi “menurut Kraimer (2001), adalah (1). Dukungan secara Intrinsik, misalnya : a. gaji, b.tunjangan, c.bonus (2). Dukungan secara Ekstrinsik, yaitu : a. perhatian, b. pujian, c. penerimaan, d. keakraban,e. informasi f. pengembangan diri”.

2.1.7. Pengertian Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Pada Tahun 2007 Urgan mengembangkan Perilaku kewarganegaraan organisasional (PKO) atau yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang didefinisikan bahwa pegawai memiliki pengaruh terhadap organisasi dengan suka memberikan pertolongan kepada teman kerja secara sukarela dan tanpa adanya imbalan. Perilaku *ini* didalam timkerja dapat membuat kondisi kerja kondusif, saling memberikan dukungan, serta saling mengisi kekurangan, sehingga kinerja akan semakin meningkat serta stabilitas organisasi dapat terjaga.

Menurut Organ (Yulyandra, Pradana, Nurhayati, 2015) perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan perilaku pegawai yang bebas, Tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem penghargaan dan dapat meningkatkan keefektifan organisasi. (Yulyandra, Pradana, Nurhayati, 2015)

Robbinsdan Judge (Yulyandra et al., 2015) mengemukakan bahwa perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku yang bebas yang tidak menjadi sebuah kewajiban kerja formal seorang pegawai, tetapi dapat *mensurport* organisasi agar dapat berfungsi secara efektif.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari defenisi tersebut yaitu perilaku kewarganegaraan organisasia dalah kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusia kepada organisasi yang melebihi dari *job deskripsi*, yang secara sukarela dilakukantampa meminta adanya imbalan.

Untuk kinerja yang tinggi dapat dihasilkan oleh jkaryawan 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 sebagainya. Perilaku ini disebut sebagai perilaku ekstra peran. Perilaku ekstra-peran adalah kebiasaan yang baik dan dihargai karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku ekstra-peran dalam organisasi juga dikenal sebagai perilaku warga organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB) sering digambarkan sebagai kebiasaan seorang karyawan yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui dalam system reward dan berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

Perilaku ini dikenal sebagai perilaku *ekstra-role*. Perilaku *ekstra-role* yaitu perilaku yang sangat dihargai karena efektivitas dan keberlangsungan organisasi. dapat ditingkatkan Perilaku *ekstra-role* didalam organisasi juga dikenal dengan istilah “*organizational citizenship behavior*”. *Organizational citizenship behavior*

(OCB) biasanya digambarkan suatu perilaku karyawan yang memiliki kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui dalam system *reward* dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan 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. Menurut Podsakoff dan MacKenzie (Gesta Widjayanto, 2015) adapun *organizational citizenship behavior* memiliki manfaat terhadap organisasi yaitu “dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan-tujuan produktif, sebagai sarana efektif untuk mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas antara anggota-anggota tim dan kelompok-kelompok kerja, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, meningkatkan produktivitas manajer, meningkatkan kemampuan”.

Garay (2006) (Maula & Afrianty, 2017) “mengatakan dimana OCB adalah perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya”. Srirang dan Shweta (2010) menyatakan bahwa OCB ditandai dengan upaya dalam bentuk apa pun yang dilakukan atas kebijakan karyawan yang menguntungkan organisasi tanpa mengharapkan imbalan apa pun. Organ, *et al.* (2006) mendefinisikan “OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi”.

2.1.8 Dimensi *Organization Citizenship Behavior*

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

- 1 *Altruism*, (suka menolong) perilaku karyawan dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas-tugas dalam organisasi dan masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah pada memberi bantuan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggung.
- 2 *Conscientiousness (Konsisten)*, menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan organisasi. Misalnya tingkat kehadiran, datang tepat waktu
- 3 *Civicvirtue (Kebijakan)*, menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi.

- 4 *Courtesy*, (Kesopanan), Perilaku meringankan masalah terkait pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- 5 *Sportsmanship* (Sportif) menggambarkan pekerja yang lebih menekankan pada aspek positif daripada aspek negatif organisasi, sportivitas menggambarkan sportivitas pekerja terhadap organisasi, misalnya tidak mengeluh.

2.1.9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

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

a) Kepuasan Kerja

(Titisari, 2014) menyebutkan bahwa “kepuasan kerja merupakan penentu utama perilaku kewarganegaraan organisasi seorang karyawan mereka yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan akan lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman positif mereka”.

b) Loyalitas karyawan

Faktor lainnya yang berperan dalam membentuk perilaku kewarganegaraan 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

Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang menunjukkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk menampilkan perilaku kewargaan organisasi.

d) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk mengikuti visi organisasi dan memotivasi mereka untuk mencoba mencapai tujuan tersebut dengan menunjukkan perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan akan memberikan kontribusi melebihi tugas formal (Perilaku Kewarganegaraan Organisasional) karena mereka termotivasi untuk mencapai visi organisasi tanpa meminta imbalan.

e) Komunikasi antara pimpinan dan bawahan

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

f) Iklim Organisasi

Iklm organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya perilaku kewarganegaraan organisasi. Didalam iklim organisasi yang positif, karyawan dapat merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah di isyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasinya.

2.1.10 Motif-motif yang mendasari *Organization Citizenship Behavior*

Menurut McClelland dalam (Paramiita, Wahda, & Handaru, 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

2.1.11 Fungsi dari Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Ada beberapa fungsi dari perilaku kewarganegaraan organisasional Menurut Podsakoff dan MacKenzie (Paramita (2015) diantaranya:

1. Perilaku kewargaan menumbuhkan kreativitas sesama pegawai:
 - a. Pegawai yang suka membantu sesama teman akan memperlancar

pekerjaan teman kerja, pada akhirnya menumbuhkan kreativitasnya

- b. Semakin berputarnya waktu, sifat suka menolong yang ditampilkan pegawai menunjang menyebarkan *bestpractice* keseluruhan bagian yang ada dalam organisasi.

2. Perilaku kewarganegaraan menumbuhkan kreativitas pimpinan:

- a. Pegawai yang menunjukkan perilaku *civicvirtue* dapat membantu pimpinan mendapatkan masukan ataupun respon yang baik dari pegawai untuk menumbuhkan semangat dalam organisasi.
- b. Pegawai yang memiliki tata krama, dapat mencegah munculnya *Manajemen konflik*.

3. Perilaku kewargaan menghemat *human resource* yang dimiliki oleh organisasi secara menyeluruh

- a. Apabila pegawai sama-sama membantu dalam mengatasi permasalahan dalam menyelesaikan tugas sebaiknya tidak perlu dilibatkan pimpinan sehingga pimpinan dapat memanfaatkan waktunya untuk menyusun *planning*
- b. Pegawai yang menampilkan *consentiousnes* yang tinggi hanya butuh control sedikit dari pimpinan kemudian pimpinan dapat memberikan wewenang serta tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih penting.
- c. Pegawai yang berpengalaman membantu pegawai baru untuk dilatih

dan melaksanakan orientasi kerja yang membantu organisasi menekani *cost* untuk kebutuhan pelatihan.

d. Pegawai yang memiliki perilaku *sportmanship* dapat membantu pimpinan menghemat waktu untuk urusan keluhan kecil karyawan.

4. Perilaku kewarganegaraan dapat menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi tim

a. Manfaat dari perilaku membantu salah satunya menumbuhkan gairah kerja, moral, serta mempererat unit kerja, jadi baik pegawai maupun pimpinan dapat menghemat tenaga dan kesempatan untuk pemeliharaan fungsi unit kerja

b. Pegawai yang memiliki perilaku *courtesy* kepada teman kerja dapat menekan *conflict* dalam organisasi jadi waktu yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan dapat berkurang

5. Perilaku kewarganegaraan bisa dijadikan wadah yang efisien dalam mengkoordinir aktivitas kelompok kerja

a. Memiliki perilaku *civicvirtue* (misalnya hadir serta berperan dalam pertemuan di unit kerjanya) dapat berkontribusi dalam mengkoordinir anggota kelompok, sehingga secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok

b. Memiliki perilaku *courtesy* (seperti saling memberikan informasi mengenai tugas dengan rekan lain) sehingga dapat terhindar dari timbulnya masalah yang menghabiskan waktu dan energi.

6. Perilaku kewarganegaraan mampu meningkatkan organisasi untuk dapat menarik

dan mempertahankan pegawai yang loyal

- a. Perilaku menolong dapat menumbuhkan sifat moral dan sifat keakraban serta rasa saling memiliki diantara anggota tim, dengan demikian kinerja organisasi dapat ditingkatkan dan membantu organisasi merekrut dan mempertahankan pegawai yang loyal
- b. Memberikann teladan pada pegawai lain dengan memiliki perilaku *sportmanship* (seperti tidak mengeluh karena masalah-masalah sepele) dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen dalam organisasi.

7. Perilaku kewargaan meningkatkan kestabilankinerja organisasi

- a. Menunjang tugas pegawai yang tidak hadir ditempat kerja atau yang memiliki beban kerja berat sehingga akan meningkatkan kestabilan dari kinerja unit kerja
- b. Pegawai yang *conscientious* selalu meningkatkan kinerjanya terus menerus, dapat variabiltyas dapat dikurangi pada kinerja unit kerja.

8. Perilaku kewarganegaran, kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dapat ditingkatkan

- a. Pegawai yang memiliki interaksi dengan masyarakat dengan baik akan dan memberikan informasi mengenai situasi yang terjadi di lingkungan dan memberikan masukan-masukan mengenai cara menanggapi situasi tersebut, maka dengan cepat organisasi mampu beradaptasi dengan baik
- b. Pegawai yang berperan serta hadir dalam pertemuan-pertemuan

organisasi dapat berkontribusi menyebarkan informasi yang penting dan perlu diketahui oleh organisasi

- c. Pegawai yang memiliki perilaku *conscientiousness* (seperti siap menerima tugas baru dan berniat ingin selalu belajar) yang akan meningkatkan kemampuan organisasi dapat beradaptasi dengan keadaan lingkungan yang terjadi

2.2. Kerangka Pemikiran

(Agung et al., 2017) Perilaku kewarganegaraan organisasional dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu dukungan organisasional. “Dukungan organisasional adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai apa yang mereka telah diperbuat dan peduli pada kesejahteraan mereka serta karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi kedalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut, menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasinya”. (Putrie, 2015). Ketika karyawan merasa didukung penuh oleh organisasi, tentu mereka akan menumbuhkan rasa “hutang budi”, sebab karyawan merasa mendapat dukungan penuh oleh organisasi yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja serta perilaku mereka yang mau bekerja melebihi kewajiban mereka (perilaku kewarganegaraan organisasi).

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



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 . Hipotesis

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

1. Keadilan (X1), dukungan atasan (X2) dan penghargaan dan kondisi kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo.

2. Keadilan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo.
3. Dukungan atasan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo.
4. Penghargaan dan kondisi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam kajian ini, yang menjadi sasaran penelitian adalah dukungan organisasi terdiri dari keadilan (X₁), dukungan atasan (X₂) penghargaan dan kondisi kerja (X₃) terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

Teknik yang dipakaidalam kajian ini adalah metode Survei, yaitu menerangkan hubungan sebab akibat. Populasi dan sampel digunakan dalam riset ini serta questioner dijadikan media pengumpul data primer (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”.

Data dari sebagian populasi diperoleh secara langsung di lokasi penelitian secara empiris, dengan maksud mendapatkan informasi dari sampel terhadap gejala yang dipelajari, yang mana menjadi unit kajiannya yaitu semua responden di lokasi tempat meneliti yang kesemuanya memiliki peluang untuk dijadikan responden

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam kajian ini terdapat 2 (dua) macam variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independen) adalah Keadilan (X1), Dukungan atasan (X2) dan penghargaan dan kondisi kerja (X3).
2. Variabel Terikat (Dependent) yaitu Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y).

Variabel-variabel yang tersebut dapat dijelaskan pada tabel operasionalisasi variabel sebagai berikut

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Persepsi Dukungan Organisasi (X)	Keadilan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan struktural 2. Aspek sosial 	Ordinal
	Dukungan atasan(X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengarahkan 2. Evaluasi kinerja bawahan 	Ordinal
	Penghargaan dan Kondisi Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian gaji dan promosi 2. Keamanan dalam bekerja 3. Kemandirian 	Ordinal

Sumber X: Eisenberger(Tatdinah, 2015)

Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y)	Perilaku membantu (<i>Altruism</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu rekan kerja baru • Memberi waktu secara bebas pada orang lain 	Ordinal
	Kesadaran (<i>Conscientiousness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Datang tepat waktu • Mematuhi aturan 	
	Kebijakan Sipil (<i>Civic Virtue</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Menghadiri rapat 	
	Kesopanan (<i>Courtesy</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan fungsinya secara sukarela 	

	Sportif (<i>Spormanship</i>)	• Menghindari mengeluh	
--	-----------------------------------	------------------------	--

(Titisari, 2014)

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 memakai Skala Likert. Jawaban tiap poin pernyataan yang menggunakan skala Likert. Questioner disusun dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari tiap alternatif akan diberikan bobot yang berlainan 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

Menurut Sugiyono (Suharti Ningsih, 2017), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari; benda / subjek yang mempunyai jumlah dan ciri - ciri yang spesifik ditentukan oleh peneliti untuk dikaji dan menarik kesimpulannya. Berdasarkan pemahaman populasi, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo sebanyak 31 orang yang terdiri dari 21 orang ASN dan karyawan 10 orang kontrak

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari semua ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Apabila jumlah populasinya banyak, dan peneliti tidak dapat mengkaji semua yang ada pada populasi. Menurut Sugiyono (Suharti Ningsih, 2017) Sampling jenuh merupakan sampel yang mewakili banyaknya populasi. Biasanya dilakukan apabila populasi jumlahnya terbatas atau tidak sampai 100. Teknik penarikan sampel yang dipakai dalam kajian ini memakai teknik sensus. Dikarenakan jumlah pegawai pada kantor Camat Bongomeme hanya berjumlah 31 pegawai sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam kajian ini sebanyak 30 responden tidak termasuk pimpinan

3.2.3. Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data *Kuantitative*, adalah data berbentuk angka yang nilainya dapat berubah atau sifatnya *variative*. Dalam analisis ini data *kuantitative* merupakan hasil kuesioner dengan memakai skala likert yang diberikan kepada *respondent*.
- 2) Data *kualitative* merupakan data non angka tapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam analisis ini data *kualitative* seperti keadaan organisasi atau sejarah lokasi Penelitian.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data primer adalah data pokok yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.

- 2) Data sekunder adalah data yang sudah dipublikasikan oleh pihak lain, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan didapat dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi, mengamati kegiatan organisasi yang berkaitan dengan objek yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data misalnya keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi informan adalah pimpinan dan staf pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo.
3. Angker, di lakukan dengan membagikan daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden dalam hal ini adalah para Pegawai (tidak termasuk Pimpinan) pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo.

3.2.5. Prosedur Penelitian

Dalam memperoleh informasi yang baik dalam arti mendekati secara objektif dibutuhkan suatu instrument alat pengumpul data utama dan yang lebih penting lagi adanya instrumen yang valid dan andal (reliable). Untuk memperoleh alat ukur yang valid dan andal, olehnyaperlu diuji tingkat kesahihannya dan konsistennya sehingga jika digunakan mendapatkan data yang konsisten dan objektive.

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (Suharti Ningsih, 2017) “adalah tingkat keakuratan antara data aktual yang terjadi pada objek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menemukan validitas suatu item, kami mengkorelasikan skor item dengan totalnya. item, jika koefisien antara item dengan jumlah item sama atau di atas 0,3 maka item dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasi di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid”./ Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumuspearson *product moment* sebagaiberikut :

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono(Suharti Ningsih, 2017), 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 Bongomeme Kabupaten Gorontalo sebanyak 31 orang yang terdiri dari ASN 21 orang dan pegawai kontrak 10 orang

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Menurut Sugiyono (Suharti Ningsih, 2017) Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi

dianggap kecil atau kurang dari 100. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Karena jumlah pegawai pada kantor Camat Bongomeme hanya berjumlah 31 pegawai sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang

3.2.4. Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
2. Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Organisasi atau sejarah Objek Penelitian.

Sedangkan 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 Bongomeme Kabupaten Gorontalo.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden dalam hal ini adalah para Pegawai.

3.2.6. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objektif sudah tentu diperlukan suatu instrument alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif

2. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (Suharti Ningsih, 2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan 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 :

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

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

Persyaratan minimum untuk dianggap suatu item pertanyaan dianggap valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ Sugiyono, (Suharti Ningsih, 2017). Oleh karena itu, semua item pertanyaan yang memiliki tingkat koefisien korelasi dibawah 0,3 perlu diperbaiki atau dibuang karena dianggap tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (Suharti Ningsih, 2017) dilakukan untuk mengetahui "seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten jika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih untuk gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama". Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang

relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat secara andal apakah alat ukur digunakan pendekatan statistik, 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*.

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

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

S = Varians keseluruhan instrument

4. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui metode transformasi data yang dikenal sebagai Method of Successive Interval, Haysin (Riduwan, 2009: 30). Secara umum, jawaban responden yang diukur menggunakan skala Likert (*Lykertscale*) diadakan penilaian yaitu memberikan nilai numerik 1,2,3, 4, dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerik dianggap sebagai objek dan kemudian memulai proses transformasi yang ditempatkan ke interval, sebagai berikut::

1. Untuk tiap item, hitung frekuensi jawaban tiap kelas
2. Berdasarkan frekuensi tiap kelas hitung rasionya.
3. Dari rasio yang ada, hitung rasiojumlah untuk tiap kelas.

4. Tentukan pula nilai batas Z untuk tiap kelas.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk tiap kelas dengan rumus :

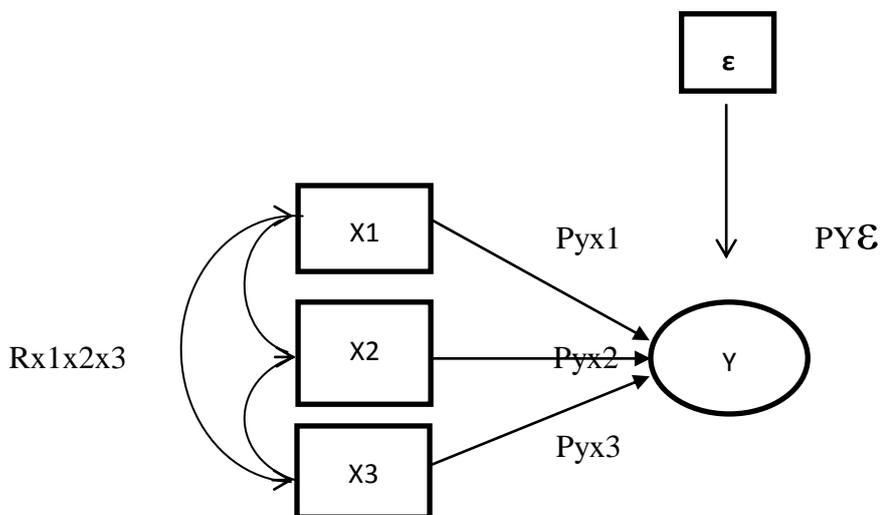
$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk tiap kelas dengan rumus :

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

4.2.6. Metode analisis

Untuk mengetahui apakah faktor-faktor berpengaruh yaitu persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewarganegaraan, tes diuji melalui analisis jalur, yang sebelumnya data ordinal dikonversi kedalam skala interval menggunakan Method Successive Interval (MSI). Alasan memakai Analisis jalur bahwa desain korelasi tiap variable dalam penelitian ini adalah korelasi dan hubungan sebab akibat. Hipotesa penelitian digambarkan melalui struktur hubungan antar variable tidak terikat dengan variable terikat dengan diagram jalur ini dapat dilihat pada struktur jalur berikut



Gambar 3.2. Hasil Struktur Analisis Path

Keterangan :

X1= Keadilan

X2= Dukungan atasan

X3 = Penghargaan dan konsis kerja

Y= Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

ϵ = Variable lain yang mempengaruhi variable terikat

Dari struktur tersebut, dapat digambarkan faktor keadilan (X1), berpengaruh langsung terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y), dukungan atasan (X2) berpengaruh langsung terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y) . penghargaan dan kondisi kerja (X3) berpengaruh langsung terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional. Keadilan (X1) memiliki hubungan korelasi dengan dukungan atasan (X2), dan penghargaan dan kondisi kerja dukungan (X3), Dukungan atasan (X2) memiliki hubungan korelasi dengan penghargaan dan kondisi kerja (X3) dan adanya variable luar yang tidak dikajii tetapi ikut mempengaruhi variable Y yang dinyatakan dengan symbol epsylon (ϵ). Dengan adanya struktur jalur di atas, maka dapat dibentuk persamaan fungsional yaitu ; $Y = P_{yx1} + P_{yx2} + P_{yx3} + P_{y\epsilon}$

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis memakai metode *path analysis*

kemudian diolah menggunakan alat statistic *Software* SPSS versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Buat persamaan struktural, yaitu : $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$
2. Hitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Hitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*.
4. Hitung matrix invers R_1^{-1} .
5. Hitung koefisien jalur β_{yx_i} ($i = 1, \text{ dan } 2$).
6. Hitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($\beta_{y\epsilon}$)
8. Hitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu
 $Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (\beta_{yx_i}) (\beta_{yx_i}); \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$
9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Kantor Camat Bongomeme

Wilayah Bongomeme adalah hasil pembagian Kecamatan Batudaa yang diresmikan pada tahun 2002. Daerah Bongomeme, adalah daerah yang memiliki jarak sekitar 15 kilometer, dari ibu kota Kabupaten Gorontalo. Wilayah Bongomeme tepatnya di pusat Kabupaten Gorontalo, karena dari utara, selatan, barat berbatasan dengan daerah lain di Kabupaten Gorontalo Wilayah, yaitu Kabupaten Pulumala, Tibawa, Tabongo, Biluhu dan Bilato. Wilayah Bongomeme adalah 144,16 Km², dengan populasi 19.388 jiwa yang terdiri dari 9.807 pria dan wanita dengan 19.581 jiwa. Kantor Distrik Bongomeme terletak di Distrik Ibu kota Dulamayo, Distrik Bongomeme sendiri terdiri dari 15 desa dan 56 dusun.

4.1.2. Visi Misi

1.Visi : Sesuai dengan tugas dan Fungsi pokok Kantor Camat Bongomeme sebagai perangkat daerah dalam melaksanakan tugas–tugas pemerintahan pembangunan dan kemasyarakatan di Kecamatan Bongomeme sesuai dengan visi yang ditetapkan pemerintah Kabupaten Gorontalo yakni “Terwujudnya Kabupaten Gorontalo Gemilang Menuju Masyarakat Mandiri”

2.Misi :

1. Menciptakan Sumber daya manusia Cerdas, Sehat dan Berkarakter
2. Menyelenggarakan Pemerintahan Yang Harmonis Bersih dan Dinamis
3. Mengoptimalkan Sumber daya Alam Menuju Kemandirina
4. Mewujudkan Pmembanganun Berbasis Kependudukan dan Lingkungan Hidup
5. Melakukan Kerja Sama Global Untuk Pembangunan Daerah

4.1.3. Analisis Karakteristik Responden

Dari 30 responden pada penelitian ini diperoleh identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan,

1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penyebaran questioner yang telah dilakukan diperoleh total jenis kelamin responden yang dapat dijelaskan pada tabel 4.1 dibawah :

Tabel 4.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki – laki	15	50
Perempuan	15	50
Total	30	100

Sumber : Data Primer, diolah

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 15 orang atau sekitar 50%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 15 orang atau 50%. Hal ini menunjukkan responden laki – laki seimbang dengan responden perempuan.

2.Usia Responden

Umur responden berada pada interval 20 tahun sampai dengan 60 tahun, ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 : Distribusi Responden Menurut Usia

Umur (Tahun)	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
20—30	8	26,7
31-40	10	33,3
41-50	8	26,7
51-60	4	13,3
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer,

Tabel 4.2 menunjukkan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 26,7.%, usia antara 31 – 40 sebanyak 10 orang atau sekitar 33,3% kemudian disusul usia antara 41 -50 orang sebanyak 8 orang atau sekitar 26,6% dan usia antara 51-60 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 13,3%

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

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
SMU	10	33,3
D3	2	6,7
Sarjana	17	56,7
Magister	1	3,3
Total	30	100

Sumber : Data Primer, diolah

Jenjang pendidikan dari 30 responden,diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMU sebesar 10 orang atau sekitar 33,3% kemudian disusul

oleh responden dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 2 orang atau sekitar 6,7% pendidikan Sarjana sebanyak 17 orang atau 56,7%. dan tingkat pendidikan Magister sebanyak 1 orang atau sekitar 3,3% Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Sarjana yang mendominasi responden pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo.

4.1.4. 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 : $5 \times 30 = 150$

Jumlah skor rendah : $1 \times 30 = 30$

Rentang Skalanya yaitu $:\frac{150 - 30}{5} = 24$

Tabel : 4.4 . Kriteria Interpretasi Skor

Interfal	Kriteria
30 – 54	Sangat rendah
55 – 79	Rendah
80 – 104	Sedang
105 – 129	Tinggi
130 – 154	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2014

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 Keadilan (X1)

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

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Keadilan (X1)

No	Bobot	Keadilan (X1)								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	8	40	26	5	25	16	1	5	4
2	4	15	60	50	18	72	60	9	36	30
3	3	7	21	24	7	21	24	20	60	66
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		30	121	100	30	118	100	30	101	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Sedang		

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5, data item (no.1) yang diperoleh dari 30 responden, mendapat skor item 1 sebesar 121 tergolong tinggi. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 118, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 101 tergolong sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan keadilan kepada para pegawai dalam peningkatan OCB pegawai

2. Dukungan Atasan (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang Dukungan atasan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Dukungan Atasan

No	Bobot	Variabel Dukungan Atasan								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%

1	5	6	30	20	8	40	26	7	35	23
2	4	22	88	74	18	72	60	19	76	63
3	3	2	6	6	4	12	14	4	12	14
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		30	124	100	30	124	100	30	123	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6, data item (no.1) yang diperoleh dari 30 responden, mendapat skor 124, dengan kategori tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 124, kategori tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 123 kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan terhadap bawahan terhadap pegawai dalam rangka meningkatkan OCB

3. Penghargaan dan Kondisi Kerja (X3)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang penghargaan dan kondisi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Variabel penghargaan dan kondisi kerja

No	Bobot	Variabel Penghargaan dan kondisi kerja								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	3	15	10	1	5	3	1	5	3
2	4	7	28	24	15	60	50	4	16	14
3	3	20	60	66	14	42	47	25	75	83
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		30	103	100	30	107	100	30	96	100
Ket		Sedang			Sedang			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7, data item (no.1) yang diperoleh dari 30 responden, mendapat skor 103, dengan kategorisedang. Data item (no.2) mendapat skor 107, kategoritinggi. Data item (no.3) mendapat skor 96 kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan melakukan evaluasi jabatan terhadap pegawai dalam rangka pengembangan karir pegawai

3. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil jawaban dari 30 orang responden tentang Perilaku kewarganegaraan organisasional dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Tanggapan Responden tentang Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y)

No	Bobot	Perilaku kewarganegaraan organisasional (Y)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	30	5	25	17	4	20	14	5	25	16
2	4	18	72	60	23	92	76	24	96	80	18	72	60
3	3	3	9	10	2	6	7	1	3	3	7	21	24
4	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		30	126	100	30	123	100	30	121	100	30	118	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Variabel Perilaku kewarganegaraan organisasional								
		Item 5			Item 7			Item 8		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	6	30	20	3	15	10	5	25	16
2	4	19	76	64	17	68	57	19	76	65
3	3	5	15	16	9	30	30	5	15	16
4	2	0	0	0	1	2	3	1	2	3
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	121	100	31	115	100	31	118	100

Ket	Tinggi	Tinggi	Tinggi
-----	--------	--------	--------

Sumber :Data diolah,2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, data item (no.1) yang diperoleh dari 36 responden, mendapat skor 126, tergolong tinggi. Data item (no.2), mendapat skor 123, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 121, tergolong tinggi. Data item (no.4), mendapat skor 118, tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 121, tergolong sangat tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 115, tergolong tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 118, tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawabnya

4.1.5 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 30 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan(X1)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,402	Valid	0,735 > 0,60,	Reliabel
	2	0,548	Valid		
	3	0,639	Valid		

b. Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 4.9 . diatas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk keadilan (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel.

Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $>0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,735 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

c. Uji validitas dan reliabilitas variabel Dukungan atasan

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Dukungan Atasan(X2)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,424	Valid	0,755 > 0,60,	Reliabel
	2	0,451	Valid		
	3	0,524	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 4.10. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel dukungan atasan (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $>0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,755 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

c. Validitas dan Reliabilitas Variabel Penghargaan dan kondisi kerja (X3)

Tabel 4.11 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penghargaan dan Kondisi kerja(X3)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef.Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,674	Valid	0,715 > 0,60,	Reliabel
	2	0,419	Valid		
	3	0,566	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 4.11. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel penghargaan dan kondisi kerjasemua instrumen menunjukkan hasil yang

valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,715 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

d. Validitas dan Reliabilitas Variabel perilaku kewarganegaraan (Y)

Tabel 4.12 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Perilaku kewarganegaraan Organisasi (Y)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef.Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,721	Valid	0,737 > 0,60,	Reliabel
	2	0,454	Valid		
	3	0,652	Valid		
	4	0,388	Valid		
	5	0,482	Valid		
	6	0,554	Valid		
	7	0,457	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 4.12. 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 $0,737 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.2. Analisis Data Statistik

Pengujian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel independen, yaitu Persepsi Dukungan Organisasi yang mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan di Kantor Camat Bongomeme, Kabupaten Gorontalo.

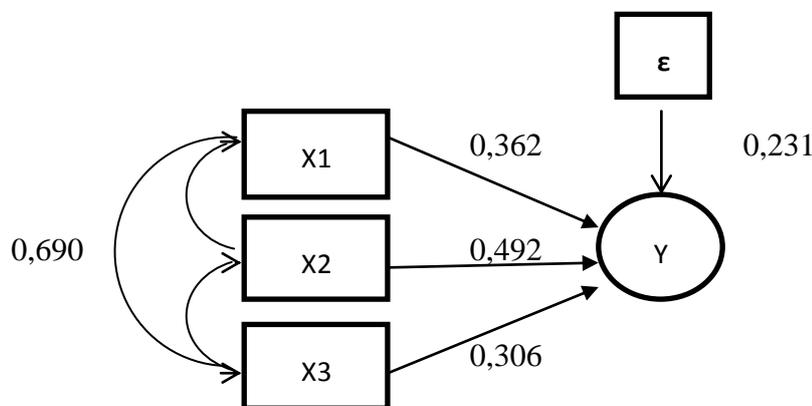
Hasil analisis jalur akan diketahui apakah variabel independen (Independen) baik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan (signifikan) terhadap variabel dependen (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data dari 30 responden menggunakan alat statistik untuk mengetahui pengaruh Persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo Gorontalo. maka akan dijelaskan analisis hasil *statistic*. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh bahwa *independent* variabel memberikan dampak yang (*significant*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil olahan data kerangka hubungan sebab akibat antara X1, dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut :

$$Y = 0,362X1 + 0,492X2 + 0,306e$$

Dari persamaan diatas, menjelaskan dimana *coeficientindependent* variabel dapat dijelaskan berikut ini :

1. Variabel Keadilan (X1) adalah 0,362 dan positif, menandakan variabel keadilan (X1), yang memiliki kontribusi positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (Y). Artinya, jika variabel pendukung meningkat satu unit, perilaku kewarganegaraan organisasi (Y) meningkat sebesar 0,362
2. Variabel Dukungan atasan (X2) sebesar 0,492 dan bertanda *positive* menandakan variabel dukungan atasan (X2), memiliki kontribusi yang *positive* terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y). Artinya, bahwa apabila variabel dukungan atasan meningkat satu satuan, maka perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) meningkat sebesar 0,492

3. Variabel penghargaan dan kondisi kerja (X3 sebesar 0,306 dan bertanda positif, menandakan variabel penghargaan dan kondisi kerja (X3), memiliki kontribusi yang positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y). Artinya, bahwa apabila variabel penghargaan dan kondisi kerja meningkat satu satuan, maka perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) meningkat sebesar 0,306
4. Epsilon (ϵ) sebesar 0,231 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 23,1%
5. Koefisien Determinasi (R Square). sebesar 0,769, menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh secara bersama terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada kantor Camat Bongomeme kabupaten Gorontalo Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini



Gambar 4.1. Hubungan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y

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

Tabel 4.13 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)

Variabel	Koefisien	Kontribusi	Kontribusi Bersama
----------	-----------	------------	--------------------

	Jalur	Langsung	Total	(R ² _{yx1x2})
X1	0,362	0,362	36,2%	0,769 (76,9%)
X2	0,492	0,492	49,2 %	
X3	0,306	0,306	30,6%	
e	0,231	0,231	23,1%	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2020

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y)

Berdasarkan perhitungan data dengan *aplicasi* SPSS vs 21.0 , uji *siginificansi* analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas *siginificansi* dimana keputusanya apabila nilai *probabilytas* alpha (0,05) lebih besar atau sama dengan nilai *probabilytas* sig (0,05< sig), atau apabila nilai F hitung>nilai F tabel maka Ha diterima, artinya *significant*,

Dari hasil perhitungan data didapat besarnya F sig sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha 0,05>sig 0,000 dan F hitung (19,358) > 3,15 maka keputusannya adalah Ha diterima sehingga terbukti bahwa variabel keadilan (X1), dukungan atasan (X2) dan penghrgaan dan kondisi kerja

(X3) secara simultan berpengaruh *significant* terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y).

4.3.2. Keadilan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y)

Hasil analisis data didapatkan dimana faktor keadilan mempunyai nilai sig sebesar 0,001, setelah itu 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 (8,403) > nilai t tabel (1,671), maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa faktor keadilan berpengaruh *significant* terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional

4.3.3. Dukungan atasan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y)

Hasil analisis data didapatkan dimana dukungan atasan (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,000$) dan nilai t hitung (16,163) > nilai t tabel (1,671) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa dukungan atasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y)

4.3.4. Penghargaan dan Kondisi Kerja (X3) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y)

Hasil analisis data didapatkan dimana penghargaan dan kondisi kerja (X3) memiliki nilai *significansi* sebesar 0,001, dan 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 (8,709) > nilai t tabel (1,671) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa penghargaan dan kondisi kerja (X2) berpengaruh *significant* terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y).

Tabel 4.14: Pengujian Hipotesis Variabel Persepsi dukungan organisasi Terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,000	0,05	Signifikan
Pyx1	0,001	0,05	Signifikan
pyx2	0,000	0,05	Signifikan
pyx2	0,001	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2020

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Secara Simultan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y)

Salah satu tantangan besar yang dihadapi organisasi yaitu kemampuan melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien, sebab sepanjang aparat dalam organisasi pemerintah sama dengan prestasi yang berbelit-belit penuh dengan KKN dan tidak ada prosedur yang sesuai. Oleh sebab itu pegawai mempunyai tugas dalam setiap aktivitas termasuk dalam kegiatan keorganisasian dalam

organisasi atau *public service* yang mampu bekerja secara professional. Dalam menjalankan pemerintahan secara professional terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, dibutuhkan *support* yang maksimal dari pegawai, sebab tanpa dukungan yang memadai berupa sumber daya manusia, pelaksanaan aktivitas dalam organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasil dari kajian ini didapatkan ialah secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor keadilan, dukungan atasan keadilan dan kondisi lingkungan kerja dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini memberikan penjelasan bilamana persepsi dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai pada lingkungan kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo itu baik maka perilaku keanggotaan dalam organisasi juga akan semakin baik .

Kajian 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 pegawai yang merasakan mendapatkan perlakuan yang tidak merata maka akan menurunkan PKO-nya.

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 et al., 2017) meneliti pengaruh dukungan *organizational support* dan *organizational Comotment* 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 *positive* dan *significant* terhadap *organizational citizenship behavior*”.

“*Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi seorang karyawan yang diluar deskripsi kerjanya. Dukungan organisasional adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Komitmen organisasional merupakan keinginan untuk berpartisipasi dengan baik dalam organisasi serta bangga menjadi bagian dalam organisasi tersebut”. (Agung et al., 2017)

4.4.2. Pengaruh Faktor Keadilan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor keadilan dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini memberikan penjelasan bahwa jika persepsi dukungan yang dirasakan kepada pegawai adil, maka akan perilaku kewarganegaraan 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 Persepsian 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 itu “keadilan organisasional seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Elsaid(2014:9). (Gesta Widjayanto, 2015) hasil penelitiannya menunjukkan, bahwa keadilan organisasional dan ukuran-ukurannya mampu mempengaruhi OCB”, Keadilan organisasional dirasa penting, sebab berdasarkan teori keadilan menyatakan, dimana pegawai akan dibandingkan antara rasio dan usahanya atau apa yang dilakukannya, sebanding dengan penghargaan yang ia terima (Gibson dkk., 2009).

4.4.3. Pengaruh Faktor Dukungan Atasan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Pada dasarnya tanggung jawab *manajemen* yaitu mengoptimalkan karyawan yang dimiliki secara maksimal artinya mengusahakan bagaimana karyawan dalam suatu perusahaan secara optimal agar mampu dan mau bekerja mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan mau dan mampu bekerja dengan baik jika karyawan mendapatkan *support* dari atasan, sebab tanpa adanya dukungan dari pimpinan maka pegawai merasa tidak dihargai serta perilaku pegawai terhadap organisasi akan menjadi kurang baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan dari faktor dukungan atasan dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini memberikan penjelasan bahwa jika persepsi dukungan yang dirasakan kepada pegawai adil, maka akan perilaku keanggotaan dalam organisasi positif.

Dukungan penelitian ini adalah penelitian empiris oleh Yulyandra, yang sesuai hasil yang diperoleh dari model SEM diperoleh simpulan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dengan perilaku kewargaan. Demikian pula dengan dukungan organisasi, semakin baik persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, maka intensitas juga semakin tinggi intensitas PKO. Pegawai dengan ikhlas memberikan prestasi yang terbaik diselain tanggung jawab formalnya sebab pegawai merasakan lembaga memberikan *support* atau hal-hal yang pegawai inginkan.

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.

4.4.4. Pengaruh faktor penghargaan dan kondisi kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional

Secara parsial hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor penghargaan dan kondisi kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini memberikan penjelasan bahwa jika pimpinan peduli dengan penghargaan yang diberikan kepada pegawai serta kenyamanan lingkungan disekitar tempat mereka bekerja maka, akan semakin baik perilaku kewarganegaraan organisasi.

Faktor penghargaan dan kondisi kerja berdampak pada PKO bilamana peran perapeai dukungan organisasional atau *Perceived Organizational Support* (POS) dalam organisasi berjalan dengan lancar sebagaimana mestinya. POS tidak lain ialah keteguhan hati para pegawai tentang bagaimana atensi atau animo perusahaan mengenai ketentraman pegawai, serta bilamana organisasi memandang sumbangsih atau peran yang telah mereka berikan (Eisenberger dkk., 1986:501) (Gesta Widjayanto, 2015). Peranan POS penting bagi organisasi khususnya kantor kecamatan Bongmeme karena pegawai pasti merasa tentram dan bergairah untuk melaksanakan peranya serta pegawai merasakan sangat dipedulikan oleh organisasi mengenai penghargaan yang diberikan. Untuk itu,

POS dapat membantu melaksanakan aktivitas pegawai dengan mencukupi keperluan pegawai contohnya, memuaskan keinginan pegawai yang lainnya, menolong pegawai untuk mengerjakan tugasnya dengan baik, mendukung setiap pekerjaan pegawai, serta menyiapkan bantuan bilamana pegawai mempunyai kesulitan.

Diketahui dari hasil analisis bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan variabel lainnya, berdasarkan respon dari para responden yang mempunyai nilai skor tara-rata sedang, hal ini dikarenakan menurut persepsi pegawai kadang-kadang organisasi kurang peduli mengenai kenyamanan dalam bekerja misalnya memenuhi kebutuhan yang diperlukan dalam bekerja, membantu pegawai ketika ada permasalahan serta mendukung setiap kontribusi dari pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Sesuai hasil analisis yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi di Kantor Camat Bomgomeme Kabupaten Gorontalo, maka simpulan yang dapat diambil dari hasil kajian tersebut sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara simultan faktor keadilan, dukungan atasan dan penghargaan dan iklim kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi Kantor Camat Bomgomeme Kabupaten Gorontalo
2. Faktor Keadilan secara parsial pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi Kantor Camat Bomgomeme Kabupaten Gorontalo.
3. Dukungan atasan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi Kantor Camat Bomgomeme Kabupaten Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pimpinan memberikan dukungan kepada bawahan maka perilaku anggota organisasi akan semakin baik
4. Penghargaan dan kondisi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi Kantor Camat Bomgomeme Kabupaten Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa jika pimpinan peduli dengan penghargaan yang diberikan kepada

pegawai serta kenyamanan lingkungan disekitar tempat mereka bekerja maka, akan semakin baik perilaku kewarganegaraan prganisasi

5.2. Saran

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

1. Mengacu padahasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui variabel penghargaan dan kondisi kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, oleh karena itu itu pimpinan di lingkungan Kantor Kecamatan Bongomeme 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 *oragnizational commitment* “Faktor-factoryang 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

- Adekola, Bola. 2012. The impact of organizational commitment on job satisfaction: a study of employees at Nigerian Universities. *International Journal of Human Resource Studies*, 2 (2):1-17.
- 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 Organisasi 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 kewarganegaraan organisasional dengan dukungan organisasional persepsian sebagai mediasi.*

Ghozali, Imam.

2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 19*. Semarang:

Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Mangundjaya, Wustari L.H. 2012. Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan 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 Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SKRIPSI*,

Novliadi, Ferry. 2006. Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasi. *Psikologia*, Vol2, No. 1, Juni, 2006: 39-46

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, No2 February 2014: 9-18

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

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.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

-----, 2016. *Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Steph P. Robbins, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Titisari, Purnamie, 2014, Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja 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, 1-1

LAMPIRAN

Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Pebruari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data				■	■											
2	Pengolahan Data						■	■									
3	Penyusunan Skripsi								■	■	■						
4	Bimbingan Skripsi											■	■				
5	Skripsi													■			

KUESIONER
PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
PERILAKU KEWARGANEGARAAN PADA KANTOR CAMAT
BONGOMEME 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 Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pegawai Pada Kantor Camat Bongomeme 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/Saudara Atas Kerja samanya dihaturkan terima kasih

Hormat Saya,

Peneliti



Abdurrahman

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

A. Persepsi Dukungan Organisasi

No	Pernyataan
VARIABEL KEADILAN (X1)	
1	Keadilan dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi
	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
	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	Keyakinan karyawan terhadap organisasi dalam menyadari dan menghargai kontribusinya
	a. Selalu yakin terhadap organisasi dalam menyadari dan menghargai kontribusinya b. Sering yakin terhadap organisasi dalam menyadari dan menghargai kontribusinya c. Kadang-kadang yakin terhadap organisasi dalam menyadari dan menghargai kontribusinya d. Jarang yakin terhadap organisasi dalam menyadari dan menghargai kontribusinya e. Tidak pernah yakin terhadap organisasi dalam menyadari dan menghargai kontribusinya
VARIABEL X2 DUKUNGAN ATASAN	
1	Pimpinan memberikan pengarahan dalam bekerja
	a. Selalu memberikan pengarahan dalam bekerja b. Sering memberikan pengarahan dalam bekerja c. Kadang-kadang memberikan pengarahan dalam bekerja d. Jarang diberikan memberikan pengarahan dalam bekerja e. Tidak pernah memberikan pengarahan dalam bekerja

2	Pimpinan tanggap atas pendapat bawahan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu tanggap atas pendapat bawahan b. Sering tanggap atas pendapat bawahan c. Kadang-kadang tanggap atas pendapat bawahan pegawai d. Jarang tanggap atas pendapat bawahan e. Tidak pernah tanggap atas pendapat bawahan
3	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
VARIABEL X3 PENGHARGAAN DAN KONDISI KERJA	
1	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
2	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
3	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 PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL	
1	Pegawai menggantikan rekan kerjanya saat tidak hadir.
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu menggantikan rekan kerjanya saat tidak hadir b. Sering menggantikan rekan kerjanya saat tidak hadir

	<ul style="list-style-type: none"> 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
2	<p>Dengan bersungguh – sungguh mengikuti peraturan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu bersungguh – sungguh mengikuti peraturan b. Sering bersungguh – sungguh mengikuti peraturan c. Kadang – kadang bersungguh – sungguh mengikuti peraturan d. Jarang bersungguh – sungguh mengikuti peraturan e. Tidak pernah bersungguh – sungguh mengikuti peraturan
3	<p>Saya membantu pegawai yang memiliki beban pekerjaan berat</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 pekerjaan berat d. Jarang membantu pegawai yang memiliki beban pekerjaan berat e. Tidak pernah membantu pegawai yang memiliki beban pekerjaan berat
4	<p>Saya berkonsultasi dengan orang lain yang mungkin berpengaruh atas keputusannya</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berkonsultasi dengan orang lain yang mungkin berpengaruh atas keputusannya b. Sering berkonsultasi dengan orang lain yang mungkin berpengaruh atas keputusannya c. Kadang – kadang berkonsultasi dengan orang lain yang mungkin berpengaruh atas keputusannya d. Jarang berkonsultasi dengan orang lain yang mungkin berpengaruh atas keputusannya e. Tidak pernah berkonsultasi dengan orang lain yang mungkin berpengaruh atas keputusannya
5	<p>Saya mematuhi aturan dan prosedur dalam organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mematuhi aturan dan prosedur dalam organisasi b. Sering mematuhi aturan dan prosedur dalam organisasi c. Kadang – kadang mematuhi aturan dan prosedur dalam organisasi d. Jarang mematuhi aturan dan prosedur dalam organisasi e. Tidak pernah mematuhi aturan dan prosedur dalam organisasi
6	<p>Saya berfokus pada situasi yang positif</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berfokus pada situasi yang positif b. Sering berfokus pada situasi yang positif c. Kadang – kadang berfokus pada situasi yang positif

	d. Jarang berfokus pada situasi yang positif e. Tidak pernah berfokus pada situasi yang positif
7	Mengikuti setiap perubahan dalam organisasi
	a. Selalu Mengikuti setiap perubahan dalam organisasi b. Sering Mengikuti setiap perubahan dalam organisasi c. Kadang – kadang Mengikuti setiap perubahan dalam organisasi d. Jarang Mengikuti setiap perubahan dalam organisasi e. Tidak pernah Mengikuti setiap perubahan dalam organisasi

6	Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas seperti alat-alat kerja
	a. Sangat setuju harus jelas seperti alat-alat kerja b. Setuju harus jelas seperti alat-alat kerja c. Kadang-kadang harus jelas seperti alat-alat kerja d. Tidak setuju harus jelas seperti alat-alat kerja e. Sangat tidak setuju harus jelas seperti alat-alat kerja
7	Ringkasan pekerjaan hendaknya menguraikan bentuk fungsi maupun aktivitas pekerjaan
	a. Sangat setuju menguraikan bentuk fungsi maupun aktivitas pekerjaan b. Setuju menguraikan bentuk fungsi maupun aktivitas pekerjaan c. Kadang-kadang menguraikan bentuk fungsi maupun aktivitas pekerjaan d. Tidak setuju menguraikan bentuk fungsi maupun aktivitas pekerjaan e. Sangat tidak setuju menguraikan bentuk fungsi maupun aktivitas pekerjaan

LAMPIRAN DATA ORDINAL

Variabel X1			
No	Item 1	item 2	item 3
1	4	4	3
2	3	5	3
3	5	4	3
4	4	4	3
5	5	3	3
6	4	5	3
7	5	5	3
8	5	3	3
9	3	3	4
10	3	4	4
11	5	3	3
12	4	4	3
13	4	4	3
14	4	3	5
15	4	4	3
16	4	4	3
17	4	4	3
18	4	4	4
19	4	4	3
20	4	4	3
21	3	3	3
22	3	4	3
23	3	4	4
24	5	5	4
25	5	5	4
26	4	4	4
27	5	4	4
28	4	3	3
29	4	4	4
30	3	4	3

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
-----	----------	------	------	-----	---------	---	-------

1.000	3.000	7.000	0.233	0.233	0.306	-0.728	1.000
	4.000	15.000	0.500	0.733	0.329	0.623	2.267
	5.000	8.000	0.267	1.000	0.000		3.544
2.000	3.000	7.000	0.233	0.233	0.306	-0.728	1.000
	4.000	18.000	0.600	0.833	0.250	0.967	2.406
	5.000	5.000	0.167	1.000	0.000	8.210	3.811
3.000	3.000	20.000	0.667	0.667	0.364	0.431	1.000
	4.000	9.000	0.300	0.967	0.074	1.834	2.510
	5.000	1.000	0.033	1.000	0.000	8.210	3.772

Successive Interval

4	4	3	
2.267	2.406	1.000	5.672
1.000	3.811	1.000	5.811
3.544	2.406	1.000	6.950
2.267	2.406	1.000	5.672
3.544	1.000	1.000	5.544
2.267	3.811	1.000	7.078
3.544	3.811	1.000	8.355
3.544	1.000	1.000	5.544
1.000	1.000	2.510	4.510
1.000	2.406	2.510	5.916
3.544	1.000	1.000	5.544
2.267	2.406	1.000	5.672
2.267	2.406	1.000	5.672
2.267	1.000	3.772	7.039
2.267	2.406	1.000	5.672
2.267	2.406	1.000	5.672
2.267	2.406	1.000	5.672
2.267	2.406	2.510	7.182
2.267	2.406	1.000	5.672
2.267	2.406	1.000	5.672
1.000	1.000	1.000	3.000
1.000	2.406	1.000	4.406
1.000	2.406	2.510	5.916
3.544	3.811	2.510	9.865

3.544	3.811	2.510	9.865
2.267	2.406	2.510	7.182
3.544	2.406	2.510	8.460
2.267	1.000	1.000	4.267
2.267	2.406	2.510	7.182
1.000	2.406	1.000	4.406

Variabel X2			
No	Item 1	Item 2	Item 3
1	4	4	5
2	4	4	4
3	5	5	4
4	5	5	5
5	5	5	3
6	4	4	4
7	4	5	4
8	4	5	4
9	4	4	3
10	4	4	4
11	5	5	5
12	4	4	4
13	3	3	4
14	5	4	5
15	4	5	5
16	4	4	4
17	4	4	4
18	4	4	4
19	4	3	4
20	4	4	4
21	4	4	4
22	4	4	4
23	4	4	3
24	4	4	5
25	4	4	5

26	3	4	4
27	4	3	3
28	4	5	4
29	5	4	4
30	4	3	4

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	2.000	0.067	0.067	0.129	-1.501	1.000
	4.000	22.000	0.733	0.800	0.280	0.842	2.734
	5.000	6.000	0.200	1.000	0.000		4.339
2.000	3.000	4.000	0.133	0.133	0.215	-1.111	1.000
	4.000	18.000	0.600	0.733	0.329	0.623	2.426
	5.000	8.000	0.267	1.000	0.000		3.847
3.000	3.000	4.000	0.133	0.133	0.215	-1.111	1.000
	4.000	19.000	0.633	0.767	0.306	0.728	2.471
	5.000	7.000	0.233	1.000	0.000		3.926

Successive Interval

4	4	5	
2.734	2.426	3.926	9.086
2.734	2.426	2.471	7.631
4.339	3.847	2.471	10.657
4.339	3.847	3.926	12.113
4.339	3.847	1.000	9.186
2.734	2.426	2.471	7.631
2.734	3.847	2.471	9.052
2.734	3.847	2.471	9.052
2.734	2.426	1.000	6.160
2.734	2.426	2.471	7.631
4.339	3.847	3.926	12.113
2.734	2.426	2.471	7.631
1.000	1.000	2.471	4.471
4.339	2.426	3.926	10.691
2.734	3.847	3.926	10.507

2.734	2.426	2.471	7.631
2.734	2.426	2.471	7.631
2.734	2.426	2.471	7.631
2.734	1.000	2.471	6.205
2.734	2.426	2.471	7.631
2.734	2.426	2.471	7.631
2.734	2.426	2.471	7.631
2.734	2.426	1.000	6.160
2.734	2.426	3.926	9.086
2.734	2.426	3.926	9.086
1.000	2.426	2.471	5.897
2.734	1.000	1.000	4.734
2.734	3.847	2.471	9.052
4.339	2.426	2.471	9.236
2.734	1.000	2.471	6.205

	Varaibel X3		
Mo	Item 1	item 2	Item 3
1	4	3	3
2	5	3	3
3	3	3	3
4	3	3	3
5	3	4	4
6	4	4	3
7	3	3	3
8	3	4	3
9	5	4	3
10	3	3	3
11	3	4	3
12	3	3	3
13	3	3	4
14	3	3	3
15	3	3	4
16	3	3	3
17	3	4	3

18	3	4	3
19	4	3	3
20	4	4	3
21	4	3	3
22	3	4	3
23	3	4	3
24	3	4	3
25	5	4	3
26	3	4	5
27	3	4	3
28	3	4	3
29	4	3	4
30	4	5	3

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	20.000	0.667	0.667	0.364	0.431	1.000
	4.000	7.000	0.233	0.900	0.175	1.282	2.352
	5.000	3.000	0.100	1.000	0.000	8.210	3.300
2.000	3.000	14.000	0.467	0.467	0.398	-0.084	1.000
	4.000	15.000	0.500	0.967	0.074	1.834	2.499
	5.000	1.000	0.033	1.000	0.000		4.079
3.000	3.000	25.000	0.833	0.833	0.250	0.967	1.000
	4.000	4.000	0.133	0.967	0.074	1.834	2.617
	5.000	1.000	0.033	1.000	0.000		3.527

Successive Interval

4	3	3	
2.352	1.000	1.000	4.352
3.300	1.000	1.000	5.300
1.000	1.000	1.000	3.000
1.000	1.000	1.000	3.000
1.000	2.499	2.617	6.115
2.352	2.499	1.000	5.850
1.000	1.000	1.000	3.000

1.000	2.499	1.000	4.499
3.300	2.499	1.000	6.799
1.000	1.000	1.000	3.000
1.000	2.499	1.000	4.499
1.000	1.000	1.000	3.000
1.000	1.000	2.617	4.617
1.000	1.000	1.000	3.000
1.000	1.000	2.617	4.617
1.000	1.000	1.000	3.000
1.000	2.499	1.000	4.499
1.000	2.499	1.000	4.499
2.352	1.000	1.000	4.352
2.352	2.499	1.000	5.850
2.352	1.000	1.000	4.352
1.000	2.499	1.000	4.499
1.000	2.499	1.000	4.499
1.000	2.499	1.000	4.499
3.300	2.499	1.000	6.799
1.000	2.499	3.527	7.025
1.000	2.499	1.000	4.499
1.000	2.499	1.000	4.499
2.352	1.000	2.617	5.969
2.352	4.079	1.000	7.430

3	4	4	4	4	4	3
3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	3	3	4
4	4	4	3	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	3	4	3	3

4	4	4	3	4	3	4
4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	3	5
5	4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5
5	4	2	4	4	2	2
4	4	4	5	4	4	4
3	4	3	4	3	3	4

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	3.000	0.100	0.100	0.175	-1.282	1.000
	4.000	18.000	0.600	0.700	0.348	0.524	2.468
	5.000	9.000	0.300	1.000	0.000		3.914
2.000	3.000	2.000	0.067	0.067	0.129	-1.501	1.000
	4.000	23.000	0.767	0.833	0.250	0.967	2.782
	5.000	5.000	0.167	1.000	0.000		4.439
3.000	2.000	1.000	0.033	0.033	0.074	-1.834	1.000
	3.000	1.000	0.033	0.067	0.129	-1.501	1.575
	4.000	24.000	0.800	0.867	0.215	1.111	3.120
	5.000	4.000	0.133	1.000	0.000		4.842
4.000	3.000	7.000	0.233	0.233	0.306	-0.728	1.000
	4.000	18.000	0.600	0.833	0.250	0.967	2.406
	5.000	5.000	0.167	1.000	0.000	8.210	3.811
5.000	3.000	5.000	0.167	0.167	0.250	-0.967	1.000
	4.000	19.000	0.633	0.800	0.280	0.842	2.452

	5.000	6.000	0.200	1.000	0.000		3.899
6.000	2.000	1.000	0.033	0.033	0.074	-1.834	1.000
	3.000	9.000	0.300	0.333	0.364	-0.431	2.262
	4.000	17.000	0.567	0.900	0.175	1.282	3.559
	5.000	3.000	0.100	1.000	0.000	8.210	4.982
7.000	2.000	1.000	0.033	0.033	0.074	-1.834	1.000
	3.000	5.000	0.167	0.200	0.280	-0.842	1.993
	4.000	19.000	0.633	0.833	0.250	0.967	3.275
	5.000	5.000	0.167	1.000	0.000	8.210	4.726

Successive Interval

1	2	3	4	5	6	7	
1.000	2.782	3.120	2.406	2.452	3.559	1.993	17.310
1.000	1.000	3.120	2.406	2.452	3.559	3.275	16.810
3.914	2.782	3.120	2.406	1.000	3.559	3.275	20.055
3.914	2.782	3.120	2.406	2.452	3.559	3.275	21.506
2.468	2.782	3.120	1.000	2.452	2.262	1.993	16.076
3.914	2.782	3.120	2.406	2.452	3.559	3.275	21.506
2.468	1.000	3.120	2.406	2.452	3.559	3.275	18.278
2.468	2.782	3.120	3.811	2.452	3.559	3.275	21.466
2.468	4.439	3.120	2.406	1.000	2.262	3.275	18.969
2.468	2.782	3.120	1.000	3.899	4.982	4.726	22.977
2.468	2.782	4.842	2.406	2.452	3.559	4.726	23.234
2.468	2.782	3.120	1.000	2.452	2.262	1.993	16.076
2.468	2.782	3.120	1.000	2.452	2.262	3.275	17.358
2.468	4.439	3.120	2.406	3.899	3.559	4.726	24.616
2.468	2.782	3.120	2.406	3.899	4.982	3.275	22.931
2.468	2.782	3.120	2.406	2.452	2.262	1.993	17.482
2.468	2.782	3.120	2.406	2.452	2.262	3.275	18.764
2.468	2.782	3.120	1.000	2.452	3.559	3.275	18.655
2.468	2.782	3.120	2.406	2.452	3.559	3.275	20.060
2.468	2.782	3.120	2.406	2.452	3.559	3.275	20.060
2.468	2.782	3.120	2.406	2.452	3.559	3.275	20.060
3.914	2.782	3.120	1.000	1.000	2.262	4.726	18.804
3.914	2.782	3.120	2.406	1.000	2.262	3.275	18.758
3.914	4.439	4.842	3.811	3.899	3.559	3.275	27.737

3.914	4.439	4.842	3.811	3.899	3.559	3.275	27.737
2.468	2.782	3.120	1.000	2.452	3.559	1.993	17.373
3.914	4.439	4.842	3.811	3.899	4.982	4.726	30.612
3.914	2.782	1.000	2.406	2.452	1.000	1.000	14.553
2.468	2.782	3.120	3.811	2.452	3.559	3.275	21.466
1.000	2.782	1.575	2.406	1.000	2.262	3.275	14.300

LAMPIRAN HASIL OLAHAN DATA

RELIABILITY X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	3

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	7.30	.700	.402	.553
item 2	7.40	.800	.548	.632
item 3	7.97	.999	.639	.473

RELIABILITY X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	3

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	8.23	.944	.424	.380
item 2	8.23	.737	.451	.300
item 3	8.27	.961	.524	.641

RELIABILITY X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	3

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	6.77	.530	.674	.610
item 2	6.63	.585	.419	.377
item 3	7.00	.828	.566	.511

RELIABILITY VARIABEL (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	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	23.77	6.185	.721	.757
item 2	23.87	5.913	.454	.708
item 3	23.93	5.237	.652	.662
item 4	24.03	5.620	.388	.720
item 5	23.93	5.444	.482	.698
item 6	24.23	5.013	.554	.679
item 7	24.03	5.275	.457	.704

Correlations

		Keadilan	dukunganatasa n	Penghargaan
Keadilan	Pearson Correlation	1	.694	.690
	Sig. (2-tailed)		.000	.001
	N	30	30	30
dukunganatasan	Pearson Correlation	.694	1	.636
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	30	30	30
Penghargaan	Pearson Correlation	.690	.635	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	
	N	30	30	30

REGRESSION

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penghargaan, Keadilan, dukunganatasa n ^b		Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.736	3.090

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Keadilan, dukunganatasan

b. Dependent Variable: OCB

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	182.077	3	60.692	19.358	.000 ^b
Residual	248.211	26	9.547		
Total	430.288	29			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Keadilan, dukunganatasan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.602	4.457		21.154	.000
Keadilan	.506	.374	.362	8.403	.001
dukunganatasan	.323	.262	.492	16.163	.000
Penghargaan	.382	.347	.306	8.709	.001

a. Dependent Variable: OCB



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Radei Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8734866, 829975; Fax: (0435) 829977
E-mail: lembagapenelitian@uisan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1653/SK/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Mencangkam bahwa :

Nama Mahasiswa : Abdurrahman
NIM : E2116033
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASIONAL

Adalah benar telah melakukan pengambilan data penelitian dalam rangka Penyusunan
Proposal/Skripsi pada KEPALA KESBANGPOL KABUPATEN GORONTALO.



Gorontalo, 30 September 2019

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
KECAMATAN BONGOMEME**

Jl. Nani Hasan-Dulamayo Kodepos 96271

REKOMENDASI

Nomor : 074/K.BGM/ 126 /II/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : SUHARTO AKASEH, SKM
NIP : 19670904 198812 1 001
Jabatan : Sekretaris Kecamatan Bongomeme

Dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

N a m a : ABDURRAHMAN
Jenis Kelamin : Laki-Laki
NIM : E2116033
Program Studi : Manajemen / UNISAN Gorontalo
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Desa Upomela Kec. Bongomeme Kab. Gorontalo

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi di **Kantor Camat Bongomeme** mulai Tanggal 27 Februari s.d 02 Maret 2020 dengan Judul Penelitian **"Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional"**.

Demikian Rekomendasi ini dibuat dan diberikan kepada bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Bongomeme
Pada Tanggal : 27 Februari 2020

AN. CAMAT BONGOMEME
SEKCAM

SUHARTO AKASEH, SKM
NIP. 19670904 198812 1 001



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0017/UNISAN-G/S-BP/III/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : ABDURRAHMAN
NIM : E2116033
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pada Kantor Camat Bongomeme Kab. Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 23%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 13 March 2020

Tim Verifikasi,


Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASIONAL PADA KANTOR CAMAT BONGOMEME
KABUPATEN GORONTALO

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	6%
2	jurnal.unigo.ac.id Internet Source	3%
3	www.scribd.com Internet Source	2%
4	Submitted to LL Dikti IX Tumitin Consortium Student Paper	1%
5	journal.unesa.ac.id Internet Source	1%
6	id.123dok.com Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
8	library.binus.ac.id Internet Source	1%

9	lib.unnes.ac.id Internet Source	1%
10	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
11	konsultaskripsi.com Internet Source	1%
12	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1%
13	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1%
14	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
15	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
16	jurnal.narotama.ac.id Internet Source	<1%
17	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	<1%
18	www.neliti.com Internet Source	<1%
19	docobook.com Internet Source	<1%
20	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The	

State University of Surabaya

Student Paper

<1%

21

eprints.mercubuana-yogya.ac.id

Internet Source

<1%

22

johannessimatupang.wordpress.com

Internet Source

<1%

23

Submitted to Universitas Terbuka

Student Paper

<1%

24

hdl.handle.net

Internet Source

<1%

25

jab.polinema.ac.id

Internet Source

<1%

26

journal.unnes.ac.id

Internet Source

<1%

27

digilib.unila.ac.id

Internet Source

<1%

28

Submitted to Udayana University

Student Paper

<1%

Exclude quotes

Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography

State University of Surabaya

Student Paper

<1%

21

eprints.mercubuana-yogya.ac.id

Internet Source

<1%

22

johannessimatupang.wordpress.com

Internet Source

<1%

23

Submitted to Universitas Terbuka

Student Paper

<1%

24

hdl.handle.net

Internet Source

<1%

25

jab.polinema.ac.id

Internet Source

<1%

26

journal.unnes.ac.id

Internet Source

<1%

27

digilib.unila.ac.id

Internet Source

<1%

28

Submitted to Udayana University

Student Paper

<1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 25 words