

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASIONAL PADA KANTOR
KEPOLISIAN DAERAH
GORONTALO**

Oleh

**FIKRIYYAH BAWETING
E21.17.201**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASIONAL PADA KANTOR
KEPOLISIAN DAERAH
GORONTALO**

Oleh

FIKRIYYAH BAWETING

E21.17.201

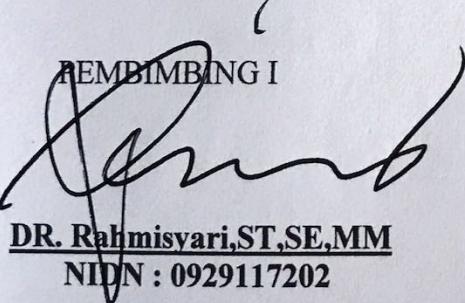
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana

Dan Telah memenuhi syarat untuk diseminarkan

Pada Tanggal.....2022

PEMBIMBING I


DR. Rahmisyari, ST, SE, MM
NIDN : 0929117202

PEMBIMBI II


Zulkarpain Ilyas Lelis, SE, M.Si
NIDN : 0926078701

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEPRIBADIAN DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA KANTOR KEPOLISIAN DAERAH GORONTALO

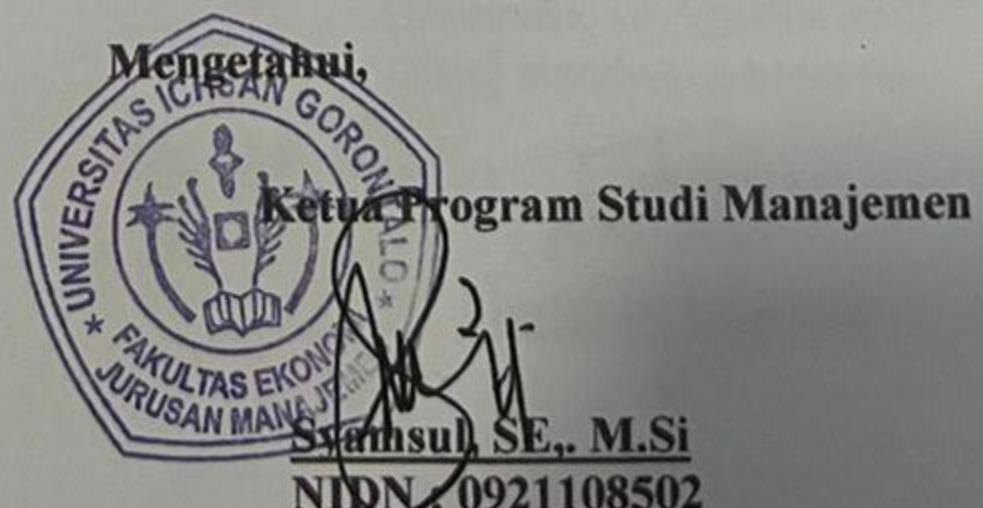
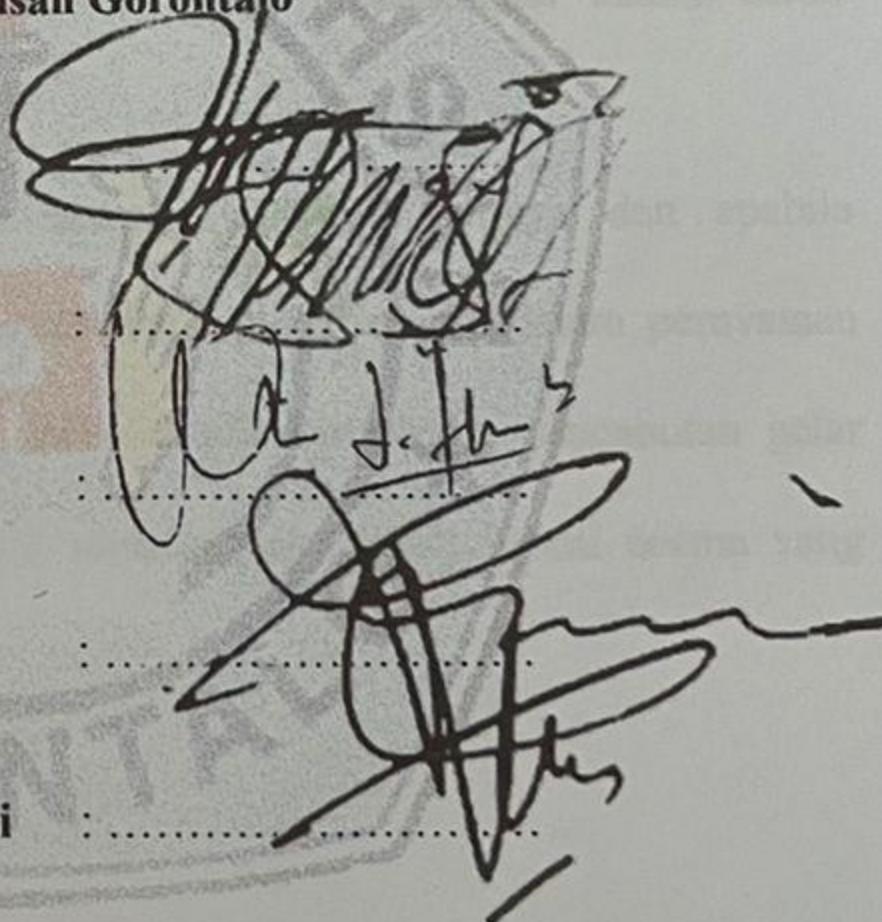
OLEH :

FIKRIYYA BAWETING

E.21.17.201

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

1. DR.Musafir.,SE.,Msi
(Ketua Penguji)
2. Sri Meike Jusup.,SE.MM
(Anggota Penguji)
3. Wiwin L Husain .,SE.,MM
(Anggota Penguji)
4. Dr.Rahmisyari.,ST.,SE.,MM
(Pembimbing Utama)
5. Zulkarnain Ilyas Idris.,SE., Msi
(Pembimbing Pendamping)



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Gorontalo, 10 Agustus 2022
Yang membuat pernyataan



Fikriyyah Baweting

ABSTRACT

FIKRIYYAH BAWETING. E2117201. THE EFFECT OF THE PERSONALITY AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE GORONTALO REGIONAL POLICE OFFICE

This study aims to find and analyze the effect of personality and perceived organizational support on organizational citizenship behavior at the Gorontalo Regional Police Office. This study employs 53 people as the sample. The questionnaire is the primary data collection tool. The data is tested through path analysis. The results of this study indicate that personality (X1) and perceived organizational support (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the organizational citizenship behavior of officers at the Gorontalo Regional Police Office (Y) of 0.603 or 60.3%. The rest value is by other causes unstudied in the model of this study by 39.7%. Personality (X1) partially has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (Y) of 0.392. Perceived organizational support (X2) partially has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (Y) of 0.442.

Keywords: personality, perceived organizational support, organizational citizenship behavior



ABSTRAK

FIKRIYYAH BAWETING. E2117201. PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL PADA KANTOR KEPOLISIAN DAERAH GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo. Penelitian ini menggunakan sampel senbanyak 53 orang. Angket merupakan alat pengumpul data pokok. Data diuji melalui *analisis jalur*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian (X1), dan persepsi dukungan organisasi (X2) secara simultan berpengaruh yang positif dan *significant* terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pegawai di Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo (Y) sebesar 0,603 atau 60,3%. dan sisanya penyebab lain yang tidak termasuk dalam midel penelitian ini sebesar 39,7%. Variabel kepribadian (X1) secara parsial berpengaruh *positive* dan *significant* terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) sebesar 0,392. Persepsi dukungan organisasi (X2) secara parsial berpengaruh *positive* dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) sebesar 0,442.

Kata kunci: kepribadian, persepsi dukungan organisasi, perilaku kewarganegaraan organisasional



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Swt karena berkat rahmat dan iradah-Nya sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan lusulan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kepribadian dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pada Kantor Kepolisian Daerah 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 usulan penelitian ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Bapak Muh. Ichsan Gaffar,SE M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Hi Abd.Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. H Musafir SE.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,MM selaku ketua program studi manajemen, Ibu Dr. Rahmisyari,ST,SE,MM

selaku Pembimbing I, Bapak Zulkarnain I Idris, SE., M.Si selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaiannya skripsi ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Dan tak lupa penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada keluarga dan kedua orang tua, suami serta anaknya yang selama ini memberikan *support* dan semangat sehingga penelitian dapat diselesaikan

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

Gorontalo.....2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka.....	11
2.1.1. Kepribadian	11
2.1.2. Tipe Kepribadian	12
2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian	13
2.1.4. Indikator Kepribadian.....	15
2.1.5. Pengertian Dukungan Organisasi	17

DAFTAR TABEL

Nomor TabelHal.
Tabel 3.1. Oprasional variable penelitian X.....	39
Tabel 3.2. Oprasional variabel penelitian Y	40
Tabel 3.3. Bobot nilai	40
Tabel 3.4. Daftar sampel pegawai	42
Tabel 3.4. Koefisien korelasi.....	46
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Usia	49
Tabel 4.3. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas variabelKepribadian (X1)....	51
Tabel 4.5. Hasil uji validuts dan reliabilitas variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	51
Tabel 4.6. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y).....	52
Tabel 4.7. Kriteria interpretasi skor	53
Tabel 4.8. tanggapan Responden Tentang Variabel Kepribadian.....	53
Tabel 4.9.Tanggapan Responden Tentang Variabel Dukungan Organisasi	56
Tabel 4.10.Tanggapan Rrsponden Tentang Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	57
Tabel .4.11 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung,Pengaruh Total Variabel X1 dan pengaruh variabel X2 terhadap Y	60
Tabel 4.12.Hasil Pengujian hipotesis	61

4.2.2. Analisis Variabel Penelitian	52
4.3. Analisis Data Statistik.	58
4.4. Pengujian Hipotesis	
4.4.1. Variabel kepribadian dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional	60
4.4.2..Variabel kepribadian (X1) secara parsial Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional	60
4.4.3. Dukungan organisasi (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional (Y).	61
4.5. Pembahasan	61
4.5.1. Pengaruh kepribadian dan persepsi dukungan organisasi secara simultan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional	61
4.5.2. Pengaruh kepribadian Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	64
4.5.3. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2. Saran	70

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN		Hal
1. Kuesioner.....		1
2. Data Ordinal		9
3. Hasil Olahan Data.....		23
4. Jadwal Penelitian		26
5. Srtuktur Organisasi		27
6. Surat Izin Penelitian.....		28
7. Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian.		29

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Hal
Gambar 2.2. Kerangka pemikiran	35
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	48
Gambar 4.1. Hasil hubungan antara x1 dan x2 terhadap Y	59

1. Pendahuluan
2. Sosial Organisasi
3. Pengaruh Pengalaman
4. Pengaruh Kepemimpinan Mahasiswa Pendidikan
5. Kesimpulan
6. Saran
7. Daftar Pustaka
8. Indeks

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar		Hal
Gambar 2.2. Kerangka pemikiran		35
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....		48
Gambar 4.1. Hasil hubungan antara x1 dan x2 terhadap Y		59
4. Jurnal Penelitian		26
5. Skripsi Ormawa		27
6. Sosial Isi Diri		28
7. Surat Keterangan Menerima Pendidikan		29

2.1.6. Manfaat Persepsi Dukungan Organisasi.....	19
2.1.7. Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi	20
2.1.8. Aspek-Aspek Persepsi Dukungan Organisasi.....	22
2.1.9. Pengertian Perilaku Kewarganegaraan (OCB).....	24
2.1.10. Indikator Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	25
2.1.11. Aspek-Aspek Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	27
2.1.12. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	28
2.1.13. Penelitian Terdahulu	30
2.2. Kerangka Pemikiran	31
2.3.Hipotesis	32
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian	33
3.2. Metode Penelitian	33
3.2.1 Operasional Variabel Penelitian	34
3.2.2 Populasi dan Sampel.....	36
3.2.3 Jenis dan Sumber Data	37
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.2.5 Prosedur Penelitian	39
3.2.6 Metode Analisis Data	42
3.2.7 Pengujian Hipotesis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	47
4.1.1. Sejarah Kepolisian Daerah Gorontalo	48
4.1.2. Visi Misi	48
4.1.3. Analisis Karakteristik Responden	48
4.2. Hasil Penelitian	50
4.2.1. Hasil Uji validitas dan Reliabilitan	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tujuan organisasi adalah untuk mencapai produktivitas tinggi yang dapat menjamin kelangsungan hidup organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki tujuan untuk menunjukkan produktivitas yang tinggi dan untuk mengembangkan organisasi yang memiliki kemampuan dan karakter. Keterampilan yang harus dimiliki pengusaha termasuk keterampilan pribadi. Keterampilan ini hanya dapat ditunjukkan oleh orang-orang yang peduli pada orang lain dan berusaha melakukan lebih baik daripada mereka yang diharuskan melakukannya. Dengan kata lain, individu memainkan peran tambahan.

Bermain peran tidak dihargai dalam deskripsi pekerjaan resmi karyawan, tetapi sangat dihargai oleh karyawan karena efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Peran tambahan dalam organisasi disebut juga sebagai kewargaan organisasi. Contoh perilaku perilaku yang meliputi kewargaan organisasi membantu rekan kerja, menjadi sukarelawan kegiatan tambahan di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi milik organisasi, menghormati aturan yang digunakan dalam organisasi, kondisi kerja yang ideal/menguntungkan, dan kondisi kerja yang menguntungkan. di Tempat Kerja (Purba & Seniati, 2014).

Organisasi mengharuskan karyawan untuk melakukan perilaku (peran) yang

sesuai dengan tugas tertentu, tetapi perusahaan membutuhkan dan menginginkan karyawan yang berperilaku selain tanggung jawab formal. Beberapa contoh pemuasan berlebihan termasuk membantu karyawan dengan kesulitan kerja, mencegah ancaman terhadap perusahaan atau organisasi, menjaga kebersihan dan kenyamanan di tempat kerja, atau menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (lihat). (Diah Ratna Sari, Harlinna Nurtjahyanti, 2015)

Karakter sipil organisasi dapat diartikan sebagai peran individu yang lebih tinggi daripada persyaratan peran di tempat kerja. Perilaku kewargaan organisasi adalah bagian dari sifat organisasi. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Menunjukkan Karakteristik Mitra, Dermawan, Penerima Manfaat, dan Pekerja Jujur. Dalam Nielsen (2012), Organ berpendapat bahwa perilaku kewargaan organisasional adalah tindakan pribadi tambahan yang tidak diakui secara langsung atau tidak langsung dalam sistem kerja resmi, dan yang dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi secara umum. Perilaku kewargaan organisasi berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat, mengubah sumber daya, berinovasi dan beradaptasi, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas mobilisasi sumber daya yang langka, waktu dan ruang antara unit kerja dan pekerjaan yang saling bergantung. penghargaan atau sanksi langsung, baik dilakukan atau tidak, tetapi sikap konstruktif karyawan melalui PKO akan dievaluasi secara positif. (Empati dkk., 2015)

Faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi adalah faktor

kepribadian. Organisasi mengharapkan produktivitas tertinggi dari karyawannya untuk mencapai kesempurnaan organisasi sehingga mereka dapat bersaing di dunia manufaktur. Akibatnya, produktivitas karyawan mempengaruhi perkembangan organisasi (Nowliadi, 2007: 6). Organisasi membutuhkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efektif untuk mencapai tujuan mereka. Hampir semua organisasi di dunia telah berpindah dari kerja individu ke kerja kelompok. Efektivitas dan produktivitas tim ditentukan oleh kemampuan individu untuk bersikap transparan, jujur, kooperatif, berbagi informasi, menghargai perbedaan yang ada, menyelesaikan perselisihan, dan menekan kepentingan pribadi. . Kemampuan ini harus tersedia untuk semua orang yang bekerja dalam tim, termasuk keterampilan kepribadian. Keterampilan ini dapat ditunjukkan oleh orang-orang yang peduli dengan orang lain yang berusaha melakukan lebih baik dari yang diharapkan organisasi.

Mangundjaya (2012:177), Menjelaskan bagaimana karyawan menghargai kontribusi organisasi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosional dan mengevaluasi manfaat dari peningkatan upaya di tempat kerja; dukungan organisasi. Kepedulian karyawan dan tujuan organisasi dapat diungkapkan melalui sikap dan tindakan positif yang sesuai dengan harapan organisasi. Dukungan organisasi akan menciptakan kesadaran karyawan.

Individu dalam organisasi dikatakan baik bukan hanya karena kemampuannya tetapi juga kepribadiannya. Individu berbeda dalam organisasi, dan organisasi ini

dikirim untuk mempengaruhi perubahan perilaku, termasuk perubahan perilaku. Meskipun setiap organisasi memiliki uraian tugas, SOP, dan struktur organisasi, kepribadian dalam organisasi berubah dalam perjalanan pekerjaan. Kepribadian adalah ukuran kecenderungan emosional, persepsi, dan perilaku seseorang, yang terus-menerus dan individual dalam menanggapi berbagai kondisi lingkungan. Kepribadian merupakan perpaduan antara ciri-ciri fisik dan mental yang mencerminkan bagaimana seseorang melihat, berpikir, berperilaku, dan merasa (Rashidi dan Tafreshi, 2015).

Perlakuan yang berpusat pada karyawan akan dianggap sebagai dorongan dan akan terstruktur dan ditafsirkan dalam kaitannya dengan konsep dukungan organisasi. Pemahaman ini akan membangun tingkat kepercayaan tertentu pada karyawan pada penghargaan organisasi atas kontribusi mereka. Menurut Eisenberger (Robbin, 2012), dukungan organisasi dirasakan oleh karyawan sebagai keyakinan global tentang seberapa besar mereka peduli dan berkontribusi pada kesejahteraan organisasi. Robbins (2005:103) berpendapat bahwa dukungan organisasi adalah keyakinan bahwa karyawan menghargai kontribusi organisasi dan bahwa mereka peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan otoritas lokal juga memiliki dampak yang signifikan terhadap persepsi karyawan terhadap peningkatan produktivitas.

Pentingnya penelitian tentang Organizational Citizenship Behavior (PKO) di instansi kepolisian pada umumnya didasari oleh tingginya etos kerja yang dihadapi oleh kepolisian pada umumnya. Banyaknya jumlah pasukan polisi mengharuskan

petugas polisi bekerja lebih keras daripada yang mereka lakukan. Khusus di Polda Gorontalo, data menunjukkan tingkat penyimpangan dan kriminalitas masih tinggi. Jumlah kasus kriminal pada tahun ini masih tinggi dan masih banyak persoalan yang belum terselesaikan.

Fakta ini menunjukkan bahwa secara umum kepolisian khususnya di Polda gorontalo memiliki perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO). masih rendah Dimana variabel yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* menurut teori dan empiris adalah kepribadian dan dukungan organisasi, sehingga masih perlu dibuktikan lebih lanjut dalam penelitian ini. Penelitian ini dinilai berbeda dengan penelitian sebelumnya karena penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang juga menggunakan pendekatan psikologis, karena penelitian ini menggunakan unit penyidikan anggota kepolisian. Menurut penelitian Lou dan Ruiz (2012:36), jam kerja sebagai satuan tugas polisi ternyata sangat sulit dan menyita waktu, dengan konsekuensi fisik dan psikologis. dibutuhkan kinerja dan profesionalisme yang baik.

Banyaknya jenis jasa yang akan dilakukan dalam pelaksanaan tugasnya harus dimotivasi tinggi oleh manajer untuk menyelesaikan pekerjaan bawahannya. Hal itu dapat dilakukan dengan dukungan pimpinan, pemenuhan kebutuhan bawahan, dukungan yang tinggi, dukungan rasa syukur dan kondisi kerja karyawan. Akan sangat menentukan untuk memberikan dukungan yang baik untuk mencapai suatu tujuan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh penulis di Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo yang menunjang indikasi bahwa belum optimalnya penerapan perilaku kewarganegaraan organisasional yang baik pada kantor tersebut. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang merasa kesulitan untuk membantu pegawai lain, apalagi jika belum selesai. Ada beberapa orang yang tidak berolahraga ketika ditegur oleh pimpinan dan rekan kerjanya. Dari segi kewenangan, ada juga pegawai yang tidak mengikuti aturan yang berlaku, seperti terlambat masuk kerja dan tidak menghadiri rapat. Ada staf yang tidak memiliki start-up, mengerjakan pesanan, atau mendapat perintah langsung dari eksekutif. Kepentingan pribadi karyawan, partisipasi dalam pelatihan, seminar, dan diskusi yang berhubungan dengan pemerintah. Keadaan ini diduga karena kurangnya dukungan organisasi terhadap karyawan (bawahan).

Banyaknya jenis jasa yang akan dilakukan dalam pelaksanaan tugasnya harus dimotivasi tinggi oleh atasan untuk menyelesaikan pekerjaan bawahannya. Dukungan dari pihak eksekutif yang dapat dilakukan oleh pimpinan dapat dicapai dengan cara memuaskan kebutuhan bawahan secara adil,

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 memcapai suatu tujuan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kepribadian dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Kepolisian Daerah Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kepribadian (X1), dukungan organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh kepribadian (X1), secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh dukungan organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data berupa variable kepribadian dukungan Organisas serta perilaku kewarganegaraan oeganisasional Pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian (X1) dukungan atasan (X2) dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada kantor Kepolisian Daerah Gorontalo.

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian (X1) dan persepsi dukungan organisasi secara simultan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada kantor Kepolisian Daerah Gorontalo..
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian (X2) secara parsial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada kantor Kepolisian Daerah Gorontalo..
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi (X2) secara parsial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada kantor Kepolisian Daerah Gorontalo..

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. **Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staf pegawai pada kantor Kepolisian Daerah Gorontalo Mengenai Pengaruh dukungan organisasi Terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi

2. **Manfaat Praktis**

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

3. Manfaat Peneliti

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

4. Manfaat bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini bertujuan selain manfaat bagi peneliti juga bermanfaat bagi peneliti selanjunya yang dapat dijadikan acuan untuk meneliti variable – variable yang sama

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kepribadian

Kepribadian yang khas dan unik sering digunakan sebagai alat untuk mengatur segala sesuatu yang terjadi pada seseorang, yang dianggap dimiliki atau ada, atau reaksi alami atau segala sesuatu yang terjadi di sekitar seseorang (Setyonegoro et al.).
2019: 58)

Kepribadian merupakan kombinasi fisik yang stabil dan karakteristik mental yang memberikan identitas pada diri seseorang Karakteristik atau sifat ini meliputi bagaimana cara pandang, cara berpikir, aktivitas dan perasaan seseorang yang timbul sebagai hasil interaksi faktor genetik dan pengaruh lingkungan. (Ramdani, 2017:87)

Kepribadian atau psyche mencakup semua pikiran, perasaan dan perilaku, kesadaran dan ketidaksadaran. Individu beradaptasi dengan lingkungan sosial dan fisik. Sejak awal kehidupan, individu memiliki kemampuan untuk menciptakan persatuan atau solidaritas. Dalam mengembangkan kepribadian, seseorang harus berusaha menjaga kesatuan dan keselarasan di antara semua elemen kepribadian (Alvisol. (Asterina2012. P. 39)).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dikonfigurasi untuk menggambarkan kepribadian, yaitu bagaimana seseorang merespons masalah, menunjukkan bagaimana unik / dinamis dan bagaimana pengaruh fisik / genetik, lingkungan, emosional, kognitif, adalah hasil individu mengontrol waktu.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian Purwanto (Kholisah, 2019) antara lain:

a. Faktor Biologis

Faktor biologis merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani atau biasa yang disebut dengan faktor genetik (keturunan).

b. Faktor Sosial

Faktor sosial disini adalah masyarakat yaitu manusia lain disekitar individu yang bersangkutan, termasuk juga faktor-faktor sosial seperti tradisi, adat istiadat, peraturan, bahasa dan lain-lain.

c. Faktor kebudayaan

Generasi dan lingkungan mempengaruhi faktor kepribadian seseorang, tetapi faktor budaya juga mempengaruhi faktor kepribadian. Beberapa aspek budaya yang memiliki pengaruh besar pada kepribadian adalah nilai-nilai, tradisi, pengetahuan dan keterampilan, bahasa dan properti.

Secara umum, kepribadian manusia dapat digambarkan oleh lima dimensi atau faktor yang dikemukakan oleh McCrae, Feist *et al.*(Kholisah, 2019) Lima dimensi itu biasa disebut “*big five*” yang meliputi:

a. *Extraversion* (ekstraversi)

Faktor pertama adalah kecenderungan orang untuk bersikap baik, kasar, dan banyak bicara dan aktif. Faktor ini merupakan kriteria terpenting yang dapat memprediksi berbagai macam karakteristik sosial. Orang-orang dengan preferensi senang berbicara dan bertukar pikiran dengan rekan kerja dan mencari pekerjaan bergaji tinggi dalam hubungan masyarakat. Penelitian telah menunjukkan bahwa orang yang sensitif secara sosial dan fisik lebih baik dalam penjualan dan manajemen, bekerja lebih baik dalam kurikulum, dan lebih cenderung puas dengan kinerja tinggi..

b. *Agreeableness* (kebersetujuan)

Ukuran ini adalah hormat, kooperatif, pemaaf, toleran, percaya diri, dan lemah lembut. Orang yang tidak puas sering digambarkan sebagai orang yang kasar, acuh tak acuh, simpatik, dan bermusuhan. Layanan pelanggan, penjualan, audit, perawat, pengajaran, dan layanan masyarakat tersedia dengan harga terjangkau bagi individu yang berkualifikasi tinggi.

Stabilitas emosi (emosi stabil)

Ukuran ini cenderung memberikan seseorang keadaan emosional yang positif, seperti perasaan aman secara psikologis, tenang, dan nyaman. Selain itu,

kecemasan, depresi, kemarahan, dan rasa malu merupakan ciri dari stabilitas emosi yang rendah atau, secara umum, neurotisisme. Stabilitas emosional yang rendah akan membuat sulit untuk membangun hubungan dan komitmen, dan tidak akan menghargai diri sendiri.

c. Wyciencedan (wy hati nurani dan)

Ukuran ini menggambarkan seseorang yang dapat diandalkan, tertib, teliti, bersemangat dan bertanggung jawab. Orang dengan tingkat pemahaman yang tinggi rajin, pekerja keras dan suka melakukan segala sesuatu. Orang-orang seperti itu sering berperilaku baik oleh rekan-rekan mereka. Karyawan berupah rendah bersifat lunak, acuh tak acuh, tidak efektif, dan malas.

d. Keterbukaan terhadap pengalaman (open to experience)

Ukuran ini menunjukkan bahwa individu siap untuk mengambil kepentingan dan risiko seluas-luasnya. Pandangan eksklusif meliputi rasa ingin tahu, keterbukaan, kreativitas. Orang dengan tingkat keterbukaan yang tinggi lebih mungkin untuk berhasil dalam usaha mereka dan lebih proaktif dalam pekerjaan mereka.

2.1.3. Tipe Kepribadian

Eysenck Ini dibagi menjadi bentuk eksternal dan bentuk internal. Penampilan cenderung lebih aktif dalam berinteraksi dengan lingkungan daripada dalam situasi diri sendiri. Ciri-ciri individu dengan ciri kepribadian superior cenderung lebih dari sekedar berpikir (thinking, thinking) dan merupakan individu yang dapat dikondisikan oleh sebab atau peristiwa eksternal (Chaplin, 2008). Bentuk batin seseorang cenderung menjauhkan individu dari hubungan sosial dan mengarahkan kepentingannya pada pemikiran dan pengalamannya sendiri (Chaplin, 2008). Penelitian ini menggunakan ciri kepribadian Eisenk (1949) dan dikembangkan oleh Chaplin (2001) atas nama lima kepribadian teratas.

Kepribadian yang baik diyakini dapat meningkatkan kewargaan organisasi seseorang. Studi oleh Mohammad Ehsan Malik, Hafiz Kashif Iqba dan Muhammad Mudasar Gafur (2012), Herman (2013) dan Chun-Hsi (2011) telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang positif dan ciri-ciri kepribadian secara signifikan meningkatkan kewarganegaraan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk membuat konsep OCB lebih efektif dalam suatu organisasi, penting untuk fokus pada peningkatan keterampilan kepemimpinan dan kepribadian. Nasrullah (2014) juga menemukan bahwa kepribadian yang baik akan meningkatkan produktivitas

2.1.4 Indikator Kepribadian

Untuk mengukur Kepribadian makadigunakan indikator menurut (Robbins dan Judge (Samuel Kailola, 2018) sebagai berikut :

1. Ekstraversi. Ukuran ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain. Orang dengan kelebihan lebih suka hidup berkelompok, percaya diri dan mudah bersosialisasi. Di sisi lain, penyusup adalah batu, pemalu, dan pendiam.
2. Mudah dipahami atau mudah disetujui (Consent). Ukuran ini mengacu pada kecenderungan individu untuk tunduk kepada orang lain. Orang yang sangat menyenangkan, orang yang lembut dan percaya diri yang suka bekerja sama. Sementara itu, orang yang mudah tidak setuju cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan menentang.
3. Wyciencedan. Ukuran ini adalah ukuran kepercayaan. Orang bijak adalah orang yang bertanggung jawab, disiplin, dan gigih. Di sisi lain, orang yang berpikiran rendah mudah bingung, tidak tertib, dan tidak aman.
4. Stabilitas emosional (Emotional Stability). Seringkali kebalikannya disebut neurosis. Ukuran ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Orang dengan stabilitas emosi positif cenderung tenang, percaya diri dan kuat. Pada saat yang sama, orang dengan stabilitas emosi negatif lebih cenderung menjadi bersemangat, cemas, depresi, dan tidak stabil.

5. Terbuka untuk hal baru (Open to experience). Ukuran ini merupakan ukuran terakhir yang mengelompokkan kelompok sesuai dengan minat dan minatnya pada hal-hal baru. Orang yang berpikiran terbuka sangat sensitif terhadap kreativitas, rasa ingin tahu, dan seni. Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka menjadi biasa dan merasa nyaman dengan apa yang sudah dimilikinya.

2.1.5. Pengertian Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi menurut Eisenberger *et.al.*(Novira, 2015:35) yaitu, "keyakinan karyawan global tentang seberapa baik organisasi peduli dan berkontribusi pada kesejahteraannya." Kepercayaan global adalah kesinambungan evaluasi karyawan yang berbeda terhadap organisasi dan dari berbagai tindakan yang dapat diambil oleh organisasi yang berguna dan berbahaya.

Menerima dukungan organisasi yang diberikan oleh Rhoades & Eisenberger (Alvin Rafi Alfarisy 1 Umi Narimawati, 2019: 26) menunjukkan betapa karyawan peduli, berkontribusi, dan peduli terhadap kontribusi organisasi; staf.

Menurut Robbins (Maula & Afrianti, 2017) "Dukungan organisasi yang diterima adalah tingkat di mana karyawan menghargai dan berkontribusi pada kesejahteraan organisasi." Pada saat yang sama, Wayne (Kambu et al. (2011: 265)) menyatakan: "Dukungan organisasi adalah keyakinan global yang diciptakan oleh karyawan tentang kontribusi karyawan terhadap organisasi dan sejauh mana tanggung jawab organisasi tercermin. Fokusnya adalah pada kehidupan organisasi."

Dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi ditandai dengan sikap positif terhadap penghargaan karyawan atas kontribusi organisasi dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

Proses interaksi sosial dapat berlangsung antara individu, kelompok orang, kelompok dan kelompok. Hubungan pribadi dalam organisasi dapat berlangsung dalam konteks individu dan organisasi. Pengertian dukungan organisasi berusaha menjelaskan hubungan antara organisasi dan individu yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memandang individu (karyawan).

Dukungan organisasi yang dirasakan oleh pemangku kepentingan utama dalam PKO menentukan keyakinan umum karyawan tentang pentingnya organisasi terhadap kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Kepegawaian yang efektif dan manajemen tugas (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan organisasi juga dapat dilihat sebagai komitmen organisasi kepada karyawan. Sementara organisasi umumnya menghargai loyalitas karyawan terhadap organisasi, karyawan juga memperhatikan seberapa loyal organisasi kepada mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap sebagai manfaat seperti perasaan diterima dan diakui oleh karyawan, gaji dan promosi, akses ke informasi dan jenis karyawan lain yang diperlukan untuk pelaksanaan pekerjaan mereka secara efektif. Adanya norma bilateral ini menyebabkan karyawan dan organisasi saling fokus pada tujuan masing-masing

dalam hubungan bisnisnya.

(Rhoades & Eisenberger, 2002).

2.1.6. . Manfaat Persepsi Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi, terutama bagi karyawan, menunjukkan komitmen organisasi kepada karyawan. Dukungan diberikan oleh karyawan dalam bentuk peningkatan produktivitas ketika mereka selesai. Dukungan karyawan berupa kompensasi, promosi, pelatihan, dan keamanan kerja akan dirasakan oleh karyawan sebagai tanda kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, karyawan menerima dukungan organisasi dalam bentuk kepercayaan, dan organisasi mengambil pendekatan positif.

Jika karyawan memahami bahwa organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan dan ingin berbagi keuntungan mereka, kepercayaan karyawan terhadap organisasi akan muncul. Karyawan juga mengharapkan produktivitas meningkat saat mereka menunggu organisasi berhasil. Dukungan organisasi yang diterima selama krisis dapat sangat membantu dalam mengembangkan dan meningkatkan hasil kinerja individu atau hasil organisasi.

2.1.7 Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi

Eisenberger, dkk (1986) (Tatdinah, 2015) ditawarkan kedua belah pihak untuk menentukan keadaan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Dua sisi: penghargaan organisasi atas kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) (Tatdinah, 2015),

organisasi yang dianggap baik dan dapat meningkatkan dukungan karyawan memiliki tiga solusi umum:

sebuah. Keadilan adalah keadilan prosedural yang berlaku untuk masalah keadilan, yang harus digunakan untuk mendistribusikan sumber daya yang ada dalam organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), penilaian berulang dalam pengambilan keputusan terkait alokasi sumber daya akan berdampak kuat pada dukungan organisasi karyawan, seperti kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

b. Dukungan Atas. Menurut Eisenberger, et al (1986), karena manajer bertanggung jawab untuk mengatur dan mengevaluasi tindakan bawahan sebagai perwakilan organisasi, karyawan memandang tindakan manajer sebagai positif atau negatif bagi karyawan sebagai cerminan dukungan organisasi; .

c. Penghargaan dari organisasi dan kondisi kerja. Penghargaan, gaji, dan jabatan membantu untuk mengevaluasi kontribusi karyawan secara positif, yang pada gilirannya akan berkontribusi untuk meningkatkan dukungan organisasi karyawan. Selain itu, adanya keamanan kerja, yang diharapkan dapat mempertahankan keanggotaan staf di masa depan, dan ini diharapkan dapat meningkatkan dukungan organisasi bagi karyawan. Kepercayaan organisasi terhadap kebijaksanaan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya juga akan meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.

Stresor peran seperti stresor: terlalu banyak pekerjaan; persyaratan

kerja yang tidak terpenuhi; ambiguitas peran, termasuk kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab individu; dan konflik peran, termasuk tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan, dapat mengurangi dukungan organisasi bagi karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Persepsi karyawan tentang keadilan prosedural mempengaruhi persepsi bahwa organisasi menghargai mereka. Efek ini, pada gilirannya, mendorong karyawan untuk membala dendam pada organisasi dengan menunjukkan kewarganegaraan organisasi. Ada pertukaran sosial dengan organisasi. Karyawan merasa "berutang" kepada organisasi yang mendukung mereka agar dapat memberikan kontribusi lebih kepada organisasi dalam bentuk pekerjaan yang lebih banyak daripada yang dibutuhkan. Shore dan Wayne mengatakan bahwa karyawan tidak akan adil terhadap pertukaran organisasi jika organisasi tidak menyediakannya (Tatdinah, 2015)

2.1.8. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Aspek persepsi Dukungan organisasi yang digunakan oleh Eisenberger Robbin (2012: 56), antara lain:

sebuah. Neo-hippies yang prihatin dan pemanasan global mereka, saya akan memberi tahu Anda

Aspek ini menggambarkan bagaimana sebuah organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Kekhawatiran ini dapat diungkapkan melalui kompensasi langsung atau tidak langsung. Menurut Robbins (2002), kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok, liburan, uang lembur dan upah. Sedangkan

penggantian tidak langsung dapat berupa jaminan atau asuransi kesehatan, biaya liburan, pelayanan dan manfaat tambahan.

b. Menanggapi kekhawatiran karyawan

Aspek ini mencerminkan kepedulian organisasi terhadap karyawan dengan membantu karyawan di saat-saat sulit. Karyawan dapat mengevaluasi organisasi yang peduli, dan memberikan dukungan organisasi kepada karyawan ketika mereka menunjukkan bahwa organisasi membantu karyawan jika terjadi bencana. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menanggapi dengan bijak masalah karyawan, terutama masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

c. Perhatikan pekerjaan staf

Aspek ini mencerminkan kepedulian karyawan dengan menghargai segala upaya yang dilakukan organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Organisasi mendorong karyawan untuk mengembangkan potensi dan kapasitas mereka untuk mencapai hasil terbaik. Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk penghargaan finansial seperti pengakuan sosial, iklan atau kenaikan gaji, dan penghargaan pekerjaan tambahan.

d. Tanggapi umpan balik dan umpan balik karyawan

Aspek ini mencerminkan kepedulian organisasi terhadap karyawan terhadap setiap ide atau gagasan, gagasan, dan masukan. Ini mengacu pada tanggapan positif atau negatif yang akan diberikan organisasi kepada karyawan.

Dengan demikian, aspek dukungan organisasi yang diterima meliputi: kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, menanggapi kekhawatiran karyawan, fokus pada kinerja karyawan, menanggapi umpan balik dan umpan balik karyawan, kepedulian organisasi, nilai kontribusi karyawan, kebutuhan sosial ekonomi dan kebutuhan organisasi.

2.1.9. Pengertian Perilaku Kewarganegaan Organisasional

Teori tentang perilaku kewarganegaraan organisasional (PKO) atau Dikembangkan oleh Organisasi (Organizational Citizenship), OCB menentukan bahwa karyawan dapat mempengaruhi organisasi dengan memberikan bantuan yang jelas dan tidak ambigu kepada orang lain dan kolega. Perilaku kewargaan organisasi dalam kelompok kerja dapat menciptakan suasana yang kondusif, saling memperkuat, dan saling melengkapi yang kondusif bagi stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas.

Kewarganegaraan organisasi (Alvin Rafi Alfarissy 1 Umi Narimawati, 2019), dijelaskan oleh organ dalam Luthans, bukanlah sistem penghargaan organisasi formal, tetapi suatu bentuk pilihan dan inisiatif pribadi atau tindakan sukarela yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara umum.

Menurut Organ (Maheasy 2013:54), kewarganegaraan adalah seseorang yang kewarganegaranya bebas, tidak secara langsung atau tidak langsung diakui dalam sistem penghargaan resmi, tetapi yang berkontribusi pada efektivitas organisasi secara umum. Perilaku itu bebas dalam arti bahwa itu bukan persyaratan yang harus

dipenuhi dalam peran tertentu atau dalam deskripsi pekerjaan atau dalam pemilihan pribadi.

Robbins dan Hakim (Adult et al., 2015) berpendapat bahwa OCB adalah tindakan prioritas yang mendukung berfungsinya organisasi secara efektif, bukan bagian dari tanggung jawab pekerjaan resmi karyawan. Menurut Podsakoff et al (2000, p.541), perilaku sipil lebih tinggi dari persyaratan peran di tempat kerja dan merupakan kontribusi pribadi yang mendalam yang mempengaruhi penilaian kinerja.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi yang lebih tinggi daripada etos kerja sukarela.

Berdasarkan interpretasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan OCB adalah tindakan sukarela yang tidak ingin bekerja atau bekerja di luar tanggung jawab atau tanggung jawabnya untuk pengembangan atau keuntungan organisasinya. Kewarganegaraan organisasi sebagai tindakan individu bebas (sukarela) yang tidak secara langsung dan tidak langsung dihargai dengan sistem penghargaan resmi dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi (final) secara umum.

2.1.10 Indikator *Perilaku Kewrganegaraan Organisasional*

Beberapa penelitian menemukan bukti menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi (PKO) terkait dengan perilaku etis dan juga melibatkan kinerja tugas individu. Menurut Williams dan Anderson, dua dimensi terpenting PKO (Muhammad, 2014:121) disebut OCB-Individual (OCBI, altruisme, mendahulukan

orang lain), yang berkontribusi secara khusus pada organisasi dan secara tidak langsung berkontribusi pada organisasi (misalnya) kepada rekan kerja yang tidak bekerja.bantuan, perhatian pribadi kepada karyawan lain) dan OCB-Organization (OCBO, kelayakan, permintaan) yang menguntungkan organisasi secara keseluruhan (misalnya, menasihati karyawan yang tidak bekerja).

Indikator yang digunakan adalah altruisme, kehati-hatian, sportivitas, kesantunan dan kesopanan. (Maula & Afriandy, 2017)

1. Perilaku karyawan dalam membantu rekan kerja yang sedang bergumul dengan altruisme, masalah organisasi, dan masalah pribadi orang lain. Tindakan ini berarti memberikan bantuan non-wajib.
2. Sifat sipil dari dukungan staf untuk posisi administratif dalam organisasi.
3. Menggambarkan karyawan yang melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan tanggung jawabnya lebih dari yang diharapkan organisasi.
4. Kesopanan meringankan masalah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan orang lain.
5. Sportmanship menggambarkan karyawan yang lebih memperhatikan pro dan kontra organisasi daripada aspek negatif organisasi, sedangkan sportivitas menggambarkan penguasaan karyawan terhadap organisasi.

Sementara itu, ada empat faktor yang berkontribusi terhadap perkembangan OCB pada karyawan. Keempat faktor tersebut adalah ciri kepribadian, karakteristik

pekerjaan/pekerjaan, karakteristik organisasi, dan perilaku pemimpin (Podsakoff, 2000). Fitur-fitur ini termasuk keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan dukungan kepemimpinan yang diterima, spesifikasi pekerjaan termasuk kejelasan atau ambiguitas peran, fitur organisasi termasuk struktur organisasi dan model kepemimpinan.

2.1.12 Aspek-aspek Perilaku Kewargaan Organisasi

Menurut

Mackenzie, Podsakoff, & Dennis, W (2006), Aspek Kewarganegaraan Organisasi (PKO), yaitu:

1. Altruisme, yaitu perilaku karyawan dalam membantu rekan kerjanya yang bermasalah dengan masalah organisasi atau masalah pribadi orang lain. Ini mengarah pada bantuan non-wajib.
2. Mendengarkan hati nurani yang sadar (Behavior), yaitu berperilaku seperti yang ditunjukkan dengan berusaha berada di atas harapan perusahaan. Tindakan sukarela non-karyawan. Aspek ini mencapai tingkat yang lebih tinggi dan lebih tinggi daripada panggilan tugas.
3. Sportmanship, yaitu perilaku yang kurang toleran dibandingkan kondisi ideal dalam organisasi tanpa perlawanan. Seseorang dengan tingkat sportivitas yang tinggi akan meningkatkan suasana positif di antara karyawan, membuat karyawan lebih sopan dan bekerja sama dengan orang lain, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. Courtesy, yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari masalah pribadi. Seseorang yang memiliki sisi ini adalah seseorang yang peduli dan peduli pada orang lain.
5. Civic Virtue, yang mengacu pada perilaku yang menunjukkan tanggung jawab kehidupan organisasi (menasihati tentang bagaimana meningkatkan operasi atau praktik organisasi setelah perubahan dalam organisasi, dan melindungi sumber daya organisasi). Aspek ini mengacu pada tanggung jawab yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja.

2.1.13 . Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi

Titisari (2014) Identifikasi sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi:

a.Kepuasan kerja

Kepuasan dengan pekerjaan adalah penentu utama kewarganegaraan organisasi seorang karyawan. Karyawan yang puas berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja mereka, dan melakukan pekerjaan mereka lebih baik dari harapan normal, dan karyawan lebih memperhatikan panggilan pekerjaan karena mereka ingin mengulangi pengalaman positif mereka.

b. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah faktor lain yang memainkan peran

penting dalam melakukan kewarganegaraan organisasi. Studi telah menunjukkan bahwa komitmen yang efektif mengasumsikan perilaku kewargaan organisasi, sehingga komitmen organisasi mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi.

c. Kepribadian

Perbedaan individu adalah asumsi yang memainkan peran penting dalam kemampuan karyawan untuk menunjukkan kewarganegaraan organisasi, dan beberapa individu yang percaya pada identitas mereka akan lebih mungkin untuk menunjukkan kewarganegaraan organisasi.

d. Mengubah kepemimpinan

Pemimpin yang bertransformasi memotivasi karyawan untuk membayangkan organisasi dan berusaha mencapai tujuan tersebut dengan menunjukkan perilaku yang diharapkan organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan akan berkontribusi pada kewajiban resmi (PKO) karena mereka didorong untuk menjangkau organisasi tanpa mencari imbalan.

e. Kualitas tingkat tertinggi subordinasi

Perilaku kewargaan organisasi juga mempengaruhi hubungan antara pemimpin yang telah terbentuk selama ini dengan mereka yang berada di bawahnya. Semakin dekat perasaan bawahan dengan atasannya, semakin yakin dia dengan atasannya, semakin tinggi kewarganegaraan organisasi

karyawan tersebut.

f. iklim organisasi

Iklim organisasi dapat menjadi faktor yang kuat dalam pengembangan perilaku kewargaan organisasi. Dalam lingkungan organisasi yang positif, karyawan bisa lebih menuntut daripada deskripsi pekerjaan mereka, dan eksekutif akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka mendekati sportivitas dan pemahaman penuh, adil oleh organisasi.

2.1.14 Penelitian Terdahulu

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi dan PKO antara dukungan organisasi dengan kepuasan kerja yang dirasakan, dan hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan PKO. Kepuasan kerja mempengaruhi mediasi antara dukungan organisasi dan PKO (Nowira,)
2. Setiyawati dan Rahman (Connect, 2014), karyawan 104 tingkat rendah, menguji hubungan antara semangat dan kepribadian di OCB sebagai responden. Studi ini menemukan bahwa makna hidup berhubungan positif dengan OCB,

2.2. Kerangka Pemikiran

Faktor penting yang memegang peranan penting dalam perilaku kewargaan organisasi. Dukungan organisasi adalah keyakinan bersama bahwa karyawan menghargai organisasi dan peduli dengan kesejahteraan karyawan (Eisenberger et al., 1986). Aswin & Rahyuda, 2017) Seorang pekerja pendukung organisasi yakin

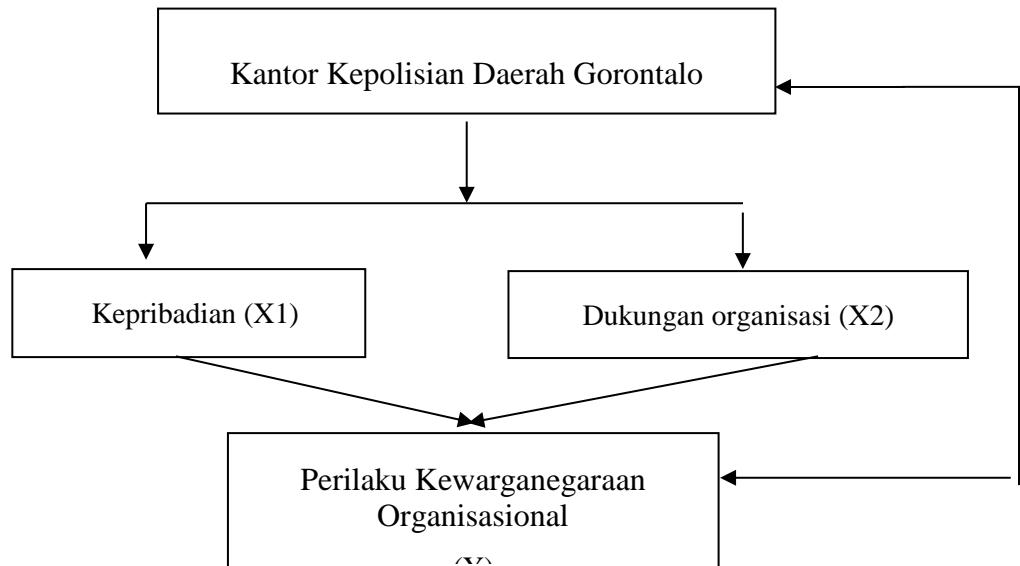
bahwa bantuan organisasi tersedia ketika bantuan dibutuhkan untuk menjaga agar karyawan tetap produktif.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi OCB antara lain komitmen individu dan organisasi (Viravan, 2014:723). Individu adalah jumlah dari tindakan individu dan hubungan dengan orang lain (Robbins, 2017: 81). Menurut organ (Titisari (2014: 21)), perbedaan individu adalah spekulasi yang memainkan peran penting dalam kinerja karyawan untuk menunjukkan kewarganegaraan organisasi organisasi (OCB), dan beberapa orang percaya bahwa mereka akan menunjukkan siapa mereka atau siapa mereka lebih cenderung mencerminkan kewarganegaraan (OCB).

Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah penerimaan dukungan organisasi. Shore dan Wayne (Zahara, 2018) mengatakan bahwa setiap karyawan dengan pemahaman tentang dukungan organisasi akan dimintai pertanggungjawaban oleh OCB atas perilaku mereka. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah suasana hati, jenis kelamin, budaya dan iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan. Berikut ini adalah daftar mesin pencari kami yang paling populer.

ini :

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



Gambar 2.1 Kerangka

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepribadian (X1) dan dukungan organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo.
2. Kepribadian (X1) secara patsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo

3. Dukungan organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah kepribadian (X1), dan dukungan organisasi (X2) terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

Metode Penelitian Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian untuk menjelaskan hubungan antara penyebab dan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini didasarkan pada survei populasi dan menggunakan survei sebagai alat pengumpulan data dan informasi dasar dan dasar (Singarimbun, 2010; 5). Sedangkan menurut Kerlinger dan Sugionono (2012:7) metode Survey adalah survei terhadap populasi besar atau kecil, tetapi data yang diteliti adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian untuk menentukan pendapat sebagian populasi terhadap objek yang diteliti, dimana unit analisisnya identik dengan semua individu yang berada di wilayah objek penelitian. kesempatan untuk dipilih.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

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

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu kepribadian (X₁), dan dukunganorganisasi (X₂).
2. Variabel Terikat (Dependent) yaitu Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y).

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

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepribadian (X ₁)	<i>Extraversion</i> (ekstraversi)	1.Mudah bersosialisasi 2.Suka berteman 3 Aktif	Ordinal
	<i>Agreeableness</i> (kebersetujuan)	1. Hormat 2. Kooperatif 3. Pemaaf	Ordinal
	<i>Emotional Stability</i> (emosi stabil)	1. Aman secara psikologis 2. Tenang 3. Santai	Ordinal
	<i>Conscientousness</i> (kenuraniaan)	1. Tekun 2. Bekerja keras 3. Senang mencapai segala sesuatu	Ordinal
	<i>Openness to Experience</i> (terbuka kepada pengalaman)	1. Rasa ingin tahu 2. Terbuka 3. .Kreatif	Ordinal

Sumber : McCrae, Feist et al.(Kholisah, 2019)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	Keadilan	1. Keadilan struktural 2. Aspek Sosial	Ordinal
	Dukungan atasan	1 Mengarahkan 2 Evaluasi kinerja	Ordinal
	Penghargaan dan Kondisi Kerja	1 Pemberian gaji dan promosi 2 Keamanan dalam bekerja 3 Kemadirian	Ordinal

Sumber X2: Eisenberger (Tatdinah, 2015)

Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y)	Perilaku membantu (<i>Altruism</i>)	1. Membantu rekan kerja baru 2. Memberi waktu secara bebas pada orang lain	
	Kesadaran (<i>Conscientiousness</i>)	1. Datang tepat waktu 2. Mematuhi aturan	
	Kebijakan Sipil (<i>Civic Virtue</i>)	1. Menghadiri rapat	
	Kesopanan (Courtesy)	1. Melakukan fungsinya secara sukarela	
	Sprotif	1. Menghindari mengeluh	

(*Sportmanship*)

(Maula & Afrianty, 2017)

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

Tabel. 3.3. Bobot Nilai

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

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (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 Kepolsoan Daerah Gorontalo sebanyak 53 orang yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara 50 orang dan pegawai kontrak 3 orang Untuk lebih jelasnya mengenai bagian pada Kantor Kepolisian daerah Gorontalo dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Jmlah populasi Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo

Bagian/Bidang	Junlah
Pimpinan Kayanma	1
Sub Bag Renmin	7
Sub Bag Yantor	3
Sub bag Harbanglin	3
Sub bag Pamkol	20
Luar struktur	19
Jumlah	53

2. 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 jenuhadalah 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

Kepolisian Daerah hanya berjumlah 53 pegawai sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang

3.2.3. 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 disebarluaskan 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 penyebarluasan 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 digunakan 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 dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan staf pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden dalam hal ini adalah para Pegawai (tidak termasuk Pimpinan) pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo.

3.2.5. 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.

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (Suharti Ningsih, 2017) Menunjukkan tingkat akurasi antara data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menemukan kebenaran informasi yang terjadi pada objek, dan kami mengaitkan skor elemen dengan jumlah elemen ini. Jika koefisien antara hasil kali dan elemen total sama dengan atau lebih besar dari 0,3, maka gaya elemen tersebut dinyatakan benar, tetapi jika nilai

korelasinya di bawah 0,3, elemen tersebut dinyatakan salah. Peneliti menggunakan rumus Pearson untuk mencari nilai koefisien *product moment* sebagai berikut :

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ Sugiyono,(Suharti Ningsih, 2017). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (Suharti Ningsih, 2017) Ketika dua atau lebih pengukuran dilakukan terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama, maka hasil pengukuran ditentukan konsisten. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu alat ukur yang dirancang dalam bentuk survei, dan apabila alat ukur tersebut digunakan beberapa kali akan memberikan hasil yang sama (tidak jauh berbeda), dan alat ukur tersebut dapat

diandalkan. pada. Pendekatan statistik digunakan untuk menentukan apakah suatu alat ukur dapat diandalkan, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan koefisien. jika reliabilitas lebih besar dari 0,60, kalimat umum dinyatakan reliabel (reliable).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*

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

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

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

S = Varians keseluruhan instrument

3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2009:30). Pada umumnya jawaban responden diukur dengan skala Likert (Skala Lykert) yang memberikan skor 1,2,3,4 dan 5, dan setiap skor yang diperoleh akan memiliki taraf pengukuran yang normal. Nilai numerik diambil sebagai objek dan kemudian proses transformasi ditempatkan pada interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).

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

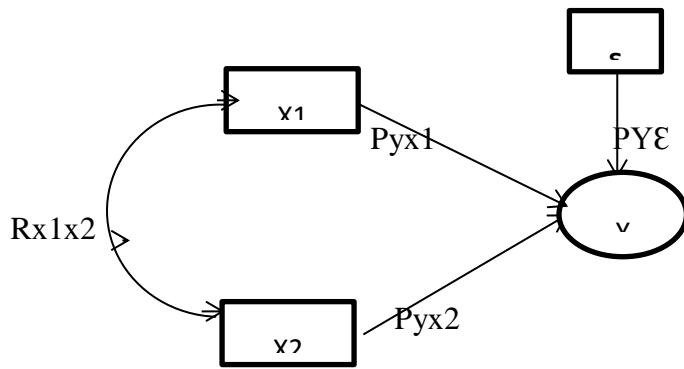
$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

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

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

3.2.6. Metode analisis

Pengujian tersebut digunakan untuk menguji apakah sub-variabel berdampak pada persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku warga, pertama dengan mengubah data skala normal menjadi skala jarak, pertama dengan jarak reguler (MSI). Analisis analisis digunakan untuk melihat korelasi dan penyebab hubungan antar variabel dalam penelitian. Hipotesis pencarian diungkapkan melalui struktur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yang dapat dilihat pada diagram jalan berikut dengan diagram jalan ini :



Gambar 3.2. Hasil Struktur Analisis Path

Keterangan :

X_1 = Kepribadian

X_2 = Dukungan organisasi

Y = Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

ϵ = Variabel lain yang mempengaruhi Y

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa kepribadian (X_1), berpengaruh langsung terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y), dukungan organisasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y). Kepribadian (X_1) memiliki hubungan korelasi dengan dukungan organisasi (X_2), serta terdapat variabel luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variabel Y yang dinyatakan dengan simbol epsilon (ϵ). Dengan

adanya struktur jalur di atas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu ; $Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\epsilon$

3.2.7 Pengujian Hipotesis

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

1. Membuat persamaan struktual, yaitu :

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

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

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

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Kepolisian Daerah Gorontalo

Republik Indonesia No. dengan berlakunya undang-undang bilangan. Pada tanggal 38 tahun 2000 Provinsi Sulawesi Utara dimekarkan menjadi 2 provinsi yaitu Provinsi Sulawesi Utara dan Provinsi Gorontalo. Langkah pertama adalah mengkoordinasikan pemekaran Polda Sulawesi Utara berdasarkan Keputusan No. Paul : Kep / 07 / XII / 2000 Pada tanggal 20 Desember 2000 dibentuk Polda Sulawesi Utara Provinsi Gorontalo di Provinsi Gorontalo, dan Combs Paul, mantan Kepala Dikdiklat Polda Sulawesi Utara, Dr. SAHANA HERYAWAN selaku Pelaksana Harian Polres Gorontalo. Kepolisian Daerah dituntut untuk menerapkan berbagai langkah kebijakan yang memerlukan perubahan.

Kapolri No. berdasarkan keputusan bennomor. Paul: Kep / 12/3/2003 Pada tanggal 13 Maret 2003, Paulville Gorontalo naik pangkat menjadi Sulawesi Utara dengan pangkat Sulawesi Utara, dan Combs Paul Dr. SUHANA HERYAWAN, Pj Kapolres Gorontalo berdasarkan nomor telegram Kapolri. Paul: TR / 119/2/2003 18 Februari 2003 dan dilacak oleh Kapolres Sulut Sprin. Paul: Sprin / 232 / V / 2003 5 Mei 2003

4.1.2 Visi Misi

1. Visi : Terwujudnya seluruh Provinsi Gorontalo yang Aman dan Tertib.
2. Misi : Berdasarkan pernyataan Visi yang diinginkan sebagaimana tersebut diatas selanjutnya Misi Yanma Polda Gorontalo yang mencerminkan tugas pokok Yanma sebagai berikut :
 - a) Meningkatkan kemampuan personel yang bertugas di fungsi perencanaan dengan mengikuti sertakan pendidikan dan latihan secara bertahap dan berkesinambungan;
 - b) Terwujudnya kinerja yang optimal sesuai dengan pembagian tugas masing-masing;
 - c) Meningkatkan pelayanan protokoler dan keamanan markas melalui kegiatan pengamanan dan pelayanan markas;
 - d) Meningkatkan pembinaan dan pelayanan musik (korsik);
 - e) Melaksanakan pemeliharaan dan perawatan aset yang dimiliki oleh Polri;
 - f) Menjaga kebersihan dan keindahan kantor beserta lingkungannya;
 - g) Mewujudkan kerjasama yang baik dilingkungan Polda Gorontalo maupun diluar Mapolda Gorontalo.

4.1.3. Analisis Karakteristik Responden

Dari 53 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan,

1. Jenis Kelamin.

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

Tabel 4.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki – laki	36	67,9
Perempuan	17	32,1
Total	53	100

Sumber : Data Primer, diolah,2022

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 36 orang atau sekitar 67,9%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 17 orang atau 32,1%. Hal ini menunjukkan responden laki - laki yang mendominasi dibanding dengan responden perempuan

2. Usia Responden

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

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Menurut Usia

Umur (Tahun)	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
<30	11	26,7
31-40	19	33,3
41-50	13	26,7
>51	8	13,3
Jumlah	53	100

Sumber : Data Primer,2022

Tabel 4.2 menunjukkan usia responden berada pada interval 20 – 53 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 26,7%, usia antara 53 – 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	19	35,9
D3	9	16,9
Sarjana	17	32,1
Magister	8	15,1
Total	53	100

Sumber : Data Primer, diolah,2022

Jenjang pendidikan dari 53 responden, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMU sebesar 9 orang atau sekitar 35,9% kemudian disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 17 orang atau sekitar 16,9% pendidikan Sarjana sebanyak 17 orang atau 32,1%.dan tingkat pendidikan Magister sebanyak 81 orang atau sekitar 15,1% Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Sarjana yang mendominasi responden pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 53 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$.

- a. Uji validitas dan reliabilitas variabel

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

Variabel	No	Validitas		Reliabilitas		
		Item	Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1		0,347	Valid		
	2		0,333	Valid		Reliabel
	3		0,424	Valid		,
	4		0,490	Valid		
	5		0,311	Valid	0,747>0,60	
	6		0,500	Valid		
	7		0,457	Valid		
	8		0,308	Valid		
	9		0,636	Valid		
	10		0,379	Valid		
	11		0,695	Valid		
	12		0,492	Valid		
	13		0,385	Valid		

14	0,708	Valid
15	0,695	Valid

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.4 di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk kepribadian (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $> 0,3$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,747 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel dukungan organisasi

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Dukungan Organisasi (X2)

Variabel X2	No	Validitas		Reliabilitas	
		Item	Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha
	1		0,320	Valid	
	2		0,782	Valid	$0,892 > 0,60$, Reliabel
	3		0,677	Valid	
	4		0,681	Valid	
	5		0,579	Valid	
	6		0,342	Valid	
	7		0,457	Valid	

8	0,622	Valid
9	0,567	Valid

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.5. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel dukungan organisasi (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,892 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

c. Validitas dan Reliabilitas Variabel perilaku kewarganegaraan (Y)

Tabel 4.6 : Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel perilaku kewarganegaraan organisasi (Y)

Variabel Y	No	Validitas		Reliabilitas	
	Item	Koef.Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
1	0,359	Valid			
2	0,433	Valid			
3	0,597	Valid		0,728 > 0,60,	Reliabel
4	0,529	Valid			
5	0,381	Valid			
6	0,433	Valid			
7	0,597	Valid			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.6. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel perilaku kewarganegaraan organisasi semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,728 > 0,60. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.2.2. Analisis Variabel Penelitian

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

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 53 = 265$

Jumlah skor rendah : $1 \times 53 = 53$

$$\text{Rentang Skalanya yaitu} \quad : \frac{265 - 53}{5} = 42,4 \text{ dibulatkan } 42$$

Tabel : 4.7 . Kriteria Interpretasi Skor

Interfal	Kriteria
53 – 95	Sangat rendah
96 – 138	Rendah
139 – 181	Sedang
182 – 224	Tinggi
225 – 267	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2004

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 53 responden yang

ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

1. Variabel Keprilakuan (X1)

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

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepribadian (X1)

Variabel Kenerihadian (X1)

No	Bob ot	Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%
1	Bobot	10	Skor 10	10%	10	Skor 10	10%	10	Skor 10	10%	10	Skor 10	10%

1	5	13	65	25	16	80	30	4	20	8	5	25	9
2	4	31	124	58	34	136	64	43	172	81	41	164	77
3	3	9	27	17	3	9	6	6	18	11	7	21	14
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		53	216	100	53	225	100	53	210	100	53	210	100
Ket		Tinggi		Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi			

Variabel Kepribadian (X1)													
No	Bobot	Item 1				Item 2				Item 3			
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	11	55	21	9	45	17	13	65	25	12	60	23
2	4	36	144	68	37	148	70	20	80	37	32	128	60
3	3	5	15	9	7	21	13	18	54	34	9	27	17
4	2	1	2	2	0	0	0	2	4	4	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		53	216	100	53	214	100	53	203	100	53	215	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Kepribadian (X1)													
No	Bobot	Item 1				Item 2				Item 3			

		F	Skor	%		F	Skor	%		F	Skor	%
1	5	10	50	19	9	45	17	13	65	25		
2	4	32	128	60	36	144	68	20	80	38		
3	3	10	30	19	8	24	15	18	54	33		
4	2	1	2	2	0	0	0	2	4	4		
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Jumlah		53	210	100	53	213	100	53	203	100		
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi				

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8, data item (no.1) yang diperoleh dari 53 responden, mendapat skor item 1 sebesar 221 tergolong tinggi. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 220, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 217 tergolong tinggi. Data item (no.4) mendapat skor yaitu 216, tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 216 tergolong tinggi. Data item (no.6) mendapat skor yaitu 225, tergolong tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 210 tergolong tinggi. Data item (no.8) mendapat skor yaitu 210, tergolong tinggi. Data item (no.9) mendapat skor 216 tergolong tinggi. Data item (no.10) mendapat skor yaitu 214, tergolong tinggi. Data item (no.11) mendapat skor 203 tergolong tinggi. Data item (no.12) mendapat skor yaitu 215, tergolong tinggi. Data item (no.13) mendapat skor 210 tergolong tinggi. Data item (no.14) mendapat skor yaitu 213, tergolong tinggi. Data item (no.15) mendapat skor 203 tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu

memberikan keadilan kepada para pegawai dalam peningkatan perilaku kewarganegaraan organisasi.

2. Dukungan Organisasi (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang dukungan organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Tentang Variabel Dukungan Organisasi

No	Bobot	Variabel Dukungan Organisasi (X2)									
		Item 1			Item 2			Item 3			
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	
1	5	13	65	25	9	45	17	13	65	25	
2	4	31	124	58	35	140	66	29	116	55	
3	3	9	27	17	9	27	17	11	332	21	
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Jumlah		53	216	100	53	212	100	53	214	100	
Ket		Sedang			Tinggi			Tinggi			

No	Bobot	Variabel Dukungan Organisasi (X2)									
		Item 4			Item 5			Item 6			
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	
1	5	10	50	19	7	35	13	9	45	17	

2	4	34	136	64	40	160	74	36	144	68
3	3	9	27	17	7	21	13	8	24	15
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		53	213	100	53	216	100	53	213	100
Ket			Tinggi			Tinggi			Tinggi	

No	Bobot	Variabel Dukungan Organisasi (X2)									
		Item 7				Item 8				Item 9	
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	
1	5	13	65	25	12	60	23	10	50	19	
2	4	20	80	38	32	128	60	32	128	60	
3	3	18	54	33	9	27	17	10	30	19	
4	2	2	4	4	0	0	0	1	2	2	
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Jumlah		53	203	100	53	215	100	53	210	100	
Ket			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9, data item (no.1) yang diperoleh dari 53 responden, mendapat skor 216, dengan kategori tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 212, kategori tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 214 kategori tinggi. Data item (no.4)

mendapat skor 213, kategori tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 216 kategori tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 213, kategori tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 203 kategori tinggi. Data item (no.8) mendapat skor 215, kategori tinggi. Data item (no.9) mendapat skor 210 kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan terhadap bawahan terhadap pegawai dalam rangka meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi

3. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil jawaban dari 53 orang responden tentang Perilaku kewarganegaraan organisasional dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10. 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	1	5	2	12	60	23	10	50	19	9	45	17
2	4	12	48	23	32	128	60	32	128	60	36	144	68
3	3	38	114	71	9	27	17	10	30	19	8	24	15
4	2	2	4	4	0	0	0	1	2	2	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		53	171	100	53	215	100	53	210	100	53	213	100
Ket		Sedang			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Variabel Perilaku kewarganegaraan organisasional (X2)									
		Item 5			Item 6			Item 7			
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	
1	5	13	65	25	12	60	23	10	50	19	
2	4	20	80	38	32	128	60	32	128	60	
3	3	18	54	33	9	27	17	10	30	19	
4	2	2	4	4	0	0	0	1	2	2	
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Jumlah		53	203	100	53	215	100	53	210	100	
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, data item (no.1) yang diperoleh dari 36 responden, mendapat skor 171, tergolong sedang. Data item (no.2), mendapat skor 215, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 210, tergolong tinggi. Data item (no.4), mendapat skor 213, tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 123, tergolong tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 215, tergolong tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 210, tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawabnya

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis

kuantitatif atau variabel-variabel independen yaitu variabel kepribadian dan Persepsi Dukungan organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pegawai pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo.

Hasil analisis jalur tersebut nantinya akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 53 orang responden dengan menggunakan alat statistika,

4.3. Analisis Data Statistik.

Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo. maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistk. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel-variabel bebas (Independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1, dan X2 tehadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut :

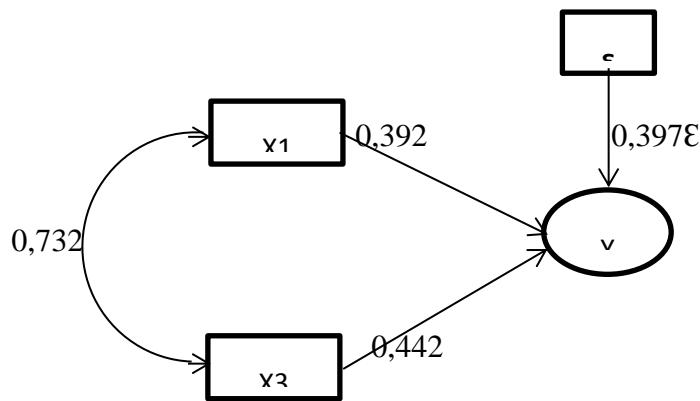
$$Y = 0,392X1 + 0,442X2 + 0,536e$$

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

1. Variabel kepribadian (X1) sebesar 0,392 dan bertanda positif, menandakan variabel kepribadian (X1), memiliki kontribusi yang positif terhadap perilaku

kewarganegaraan organisasional (Y). Artinya, bahwa apabila variabel dukungan meningkat satu satuan, maka perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) meningkat sebesar 0,392

2. Variabel Dukungan organisasi (X2) sebesar 0,442 dan bertanda positif, menandakan variabel dukungan organisasi (X2), memiliki kontribusi yang positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y). Artinya, bahwa apabila variabel dukungan organisasi meningkat satu satuan, maka perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) meningkat sebesar 0,
3. Epsilon (e) sebesar 0,397 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 39,7%
4. Koefisien Determinasi (R Square). sebesar 0,603, menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh secara bersama terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada kantor Kepolisian Daerah Gorontalo Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah in:



Gambar 4.1. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

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

Tabel 4.11 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1	0,392	0,392	39,2%	
X2	0,442	0,442	44,2%	0,603 (60,3%)
e	0,397	0,397	39,7%	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2022

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Variabel kepribadian dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS vs 21.3 , uji signifikansi analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas sig dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai probabilitas alpha (0,05) lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig ($0,05 < \text{sig}$), atau jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel maka H_a diterima, artinya signifikan,

Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha $0,05 > \text{sig} 0,000$ dan F hitung (37,948) $> 3,15$ maka keputusannya adalah H_a diterima sehingga terbukti bahwa variabel kepribadian (X1) dan dukungan organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y)

4.4.2. Variabel kepribadian (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa tanggung jawab mempunyai nilai sig sebesar 0,001, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,004$) dan nilai t hitung (2,994) $>$ nilai t tabel (1,671), maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional

4.4.3. Dukungan organisasi (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa dukungan organisasi (X2) memiliki nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,001$) dan nilai t hitung ($3,378 >$ nilai t tabel ($1,671$)) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa dukungan organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y).

Tabel 4.12 : Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,000	0,05	Signifikan
Pyx1	0,004	0,05	Signifikan
pyx2	0,001	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2022

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh kepribadian dan persepsi dukungan organisasi secara simultan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional

Salah satu tantangan besar yang dihadapi pemerintah adalah kemampuan melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien, karena selama ini aparat pemerintah identik dengan kinerja yang berbelit-belit penuh dengan KKN serta tidak ada standar yang pasti. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian dalam pemerintahan atau

pelayanan publik yang menyangkut profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang maksimal tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama - sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor kepribadian dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepribadian seseorang dan persepsi dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai yang ada di lingkungan kantor Kepolisian Daerah Gorontalo itu baik maka perilaku keanggotaan dalam organisasi juga akan semakin baik

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Berry dan lain-lain. (2011) Menggunakan meta-analisis di 87 sampel, kami menemukan bahwa kecemasan, stabilitas emosional, dan preferensi lebih erat terkait dengan OCB dan kinerja tugas, sementara lebih terbuka terhadap pengalaman dan kesepakatan daripada kinerja OCB. Hasil meta-analisis mendukung gagasan bahwa ciri-ciri kepribadian adalah prediktor OCB yang lebih penting daripada kinerja tugas.

Sebuah studi oleh Shappe dan Murman, Blakely, dan Niehoff (Tatdinah, 2015) menemukan bahwa “penilaian karyawan terhadap kewajaran kebijakan atau aturan perusahaan yang berbeda juga mempengaruhi PKO. Jumlah pegawai PKO yang

merasa diperlakukan adil oleh perusahaan dari segi regulasi atau kebijakan akan bertambah. “Demikian pula, PKO menurun pada karyawan yang merasa tidak diperlakukan secara adil.

Jika karyawan memahami bahwa organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan dan ingin berbagi keuntungan mereka, kepercayaan karyawan terhadap organisasi akan muncul. Karyawan juga mengharapkan produktivitas meningkat saat mereka menunggu organisasi berhasil. Menerima dukungan organisasi pada saat krisis dapat sangat membantu dalam mengembangkan dan meningkatkan hasil kinerja individu atau hasil organisasi.

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

“*Organizational Citizenship Behaviour* adalah kontribusi karyawan di luar deskripsi pekerjaan. Dukungan organisasi adalah persepsi tentang betapa pentingnya karyawan terhadap kontribusi organisasi dan bahwa mereka peduli dengan kesejahteraan mereka. Komitmen organisasi adalah keinginan untuk berpartisipasi dengan baik dalam organisasi dan merasa bangga menjadi bagian

dari organisasi.. (Agung et al., 2017)

4.5.2. Pengaruh kepribadian Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai memiliki kepribadian yang baik makan, maka akan perilaku keanggotaan dalam organisasi semakin baik.

Temuan ini didukung oleh hasil empiris (Husnaniah, 2019). Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui hipotesis pertama bahwa pegawai BPD DIY Syariah ogogayakarta menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Artinya, semakin tinggi kepribadian (trait preference) yang ditunjukkan dalam bentuk kesantunan dan aktivisme, semakin banyak pula sifat pengalaman yang diekspresikan secara imajiner dan kreatif, kekhususan hati nurani diekspresikan dengan cara yang bertanggung jawab dan tekun. dan fokus pada kesuksesan. Semakin berempati karyawan, semakin besar kemungkinan dia untuk membantu rekan kerja dan eksekutifnya untuk menyelesaikan pekerjaan, untuk mencegah, mendorong, dan memperkuat masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk membantu organisasi secara keseluruhan. . , dengan bertahan dalam situasi yang tidak ideal. Di tempat kerja, menjaga keberadaan perusahaan dan mematuhi peraturan perusahaan;

Temuan ini menunjukkan bahwa individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku anggota kepolisian dalam kewarganegaraan organisasi. Dia ingin membantu atau bekerja sama dengan orang lain, jadi berhati-hatilah.

Lebih sulit untuk mengubah faktor kepribadian, yang spesifik untuk karyawan dan memiliki dampak yang lebih stabil dan bertahan lama pada OCB. Seperti dalam kasus OCB, diharapkan individu akan lebih mengantisipasi kinerja karyawan dalam situasi di mana harapan karyawan tidak didefinisikan dengan baik. Selain itu, karakter bangsa Indonesia yang menjunjung tinggi nilai-nilai persatuan dan gotong royong (Koentjaraningrat dalam Adriansia, 2003) dan tingginya Indonesia dalam dimensi kolektivisme (Hofstede, 1991), diharapkan dapat diperlihatkan oleh bangsa Indonesia. OCB tinggi. Menurut Murman dan Blakely (1995), individu dengan nilai kolektivis yang tinggi menyebabkan perilaku kewargaan organisasi yang lebih tinggi.

4.5.3. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi

Salah satu tugas manajemen adalah memanfaatkan sumber daya yang ada dengan sebaik-baiknya. Penggunaan ini seringkali berarti berusaha untuk menggunakan sumber daya manusia secara kompeten dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Manusia akan mau dan mampu bekerja dengan baik bilamana pegawai mendapatkan dukungan 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

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini memberikan penjelasan bahwa jika persepsi dukungan yang dirasakan kepada pegawai, maka akan perilaku leanggitan dalam organisasi semakin baik

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian empiris oleh Jovitta,2019, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Bank XYZ. Semakin baik bagi seseorang untuk percaya bahwa perusahaan peduli dengan kesejahteraan dan semakin penting bagi organisasi untuk berkontribusi, semakin banyak karyawan akan menunjukkan tindakan sukarela yang mendukung efektivitas perusahaan, bahkan jika tidak diakui dengan jelas dalam sistem penghargaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian empiris oleh Yulyandra, yang berdasarkan hasil SEM diperoleh simpulan “Dukungan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku sipil. Pada saat yang sama, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku sipil. Intensitas PKO sangat tinggi sehingga karyawan bersedia untuk melakukan yang terbaik di luar tugas resmi mereka karena mereka merasa memberikan dukungan atau harapan dari organisasi.

Garay (Juni 2011) menyatakan bahwa sebuah organisasi menginginkan karyawan yang siap untuk memimpin produktivitas yang optimal untuk berperilaku. Implementasi yang paling nyaman bukan hanya apa yang diinginkan organisasi, itu

sebenarnya lebih dari tujuan yang diinginkan. Menurut Konovsky dan Pug (Guidance 2014), perilaku pegawai di tempat kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu tugas resmi (role) dan tindakan di luar peran resmi (to play a additional role). Saat ini, organisasi membutuhkan staf yang siap tidak hanya memainkan peran tetapi juga memainkan peran tambahan. Robbin dan Judge (2008) menjadi sasaran perusahaan.

Hasil penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya yaitu membimbing kepemimpinan, menanggapi pandangan bawahan, dan menanggapi keluhan bawahan selalu mendukung dominasi variabel ini. pengaruh.

Dengan demikian, Semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dimiliki pemilik maka semakin tinggi kewarganegaraan organisasional karyawan, dan sebaliknya semakin tinggi dukungan organisasi pemilik berhubungan dengan rendahnya kewarganegaraan organisasional karyawan.

Persepsi dukungan organisasi akan memberikan dampak pengaruh pada OCB jika peran dukungan organisasional juga berjalan baik dalam organisasi. POS merupakan keyakinan secara pegawai tentang bagaimana perhatian atau kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai, serta sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan (Eisenberger dkk. (Gesta Widjayanto, 2015). Peran POS penting bagi organisasi khususnya kantor Kepolisian Daerah Gorontalo sebab pegawai akan merasa nyaman dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta pegawai merasakan sangat diperhatikan oleh organisasi mengenai kesejahteraannya. Selain itu, POS dapat memenuhi kebutuhan karyawan

dan mendukung pekerjaan karyawan. Misalnya, memenuhi kebutuhan karyawan yang berbeda, membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik, mengevaluasi kontribusi setiap karyawan, dan membantu karyawan jika mengalami masalah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil uji F secara simultan variabel kepribadian dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo
2. Variabel kepribadian secara parsial pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo.
3. Variabel persepsi dukungan organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo.

5.2. Saran

Mengacu pada simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan kepada pimpinan kantor Kepolisian Daerah Gorontalo adalah :

1. Penelitian ini membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan

terhadap profesionalisme dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). maka penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji bagaimana metode pembentukan kepribadian anggota kepolisian agar cenderung pada tipe kepribadian *ekstraver*.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Alvin Rafi Alfarissy 1 Umi Narimawati. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Keadilan Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan ORGANISASI Pada Dinasi Komunikasi DAN Informatika Jawa Barat (DISKOMINFO JABAR).
- 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.
- Asterina, Dewi Ayu,2012, Hubungan Tipe Keperibadian Dengan Perilaku asertif Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 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 kewargaan organisasional dengan dukungan organisasional persepsian sebagai mediasi*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 19*.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hidayat. (2014). Faktor-faktor komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) (Studi pada karyawan PT. Nusa Tama Furniture). *Jurnal NeO-Bis*, 8(1).
- Husnaniah,Dhita Nurul,2019, Pengaruh Kepribadian, kKepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Sunankalijaga, Jogjakarta
- Jovitta,Nadiva,2019, pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap OCB pada karyawan Bank XYZ, Skripsi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
- Kholisah, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jember. *Universitas Jember, Jember*
- Mangundjaya, Wustari L.H. 2012. Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Dan Perannya Terhadap Perilaku Keawarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 11 No 2
- Maula, L. A., & Afrianty, T. W. (2017). Perceived Organizational Support Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 178–184
- Muflichah, 2015, Pengaruh Kepribadian Ekstroversi Terhadap Empati Siswa Madrasah Aliah Nurush Shobah Banggle, Skripsi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Novira, L. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organasional 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*, Vol 2, 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, No 2 February 2014: 9-18

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.

Robbins, Stephen, dan Judge, A Timothy. 2017. Perilaku Organisasi. Salemba Empat: Jakarta.

Sambung, R. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Komitmen Organizational sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 1–14.

Samuel Kailola. (2018). *Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Tenaga Medis*. 2(3), 63-.

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

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

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

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

Wirawan. 2014. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

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

Yuniar, I Gusti Ayu Agung Yesika, Harlina Nurtjahjanti dan Diana Rusmawati. (2011). Hubungan Antara Kepuasan kerja dan Resiliensi dengan organizational

citizenship behaviour (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali.
Jurnalpsikologi empati, 1(1), 11-20.

Zahara, Siti,2018, Pengaruh Pesepsi Dukungan Organisasi Denga Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PDAM Tirtauli Pematang Siantar, Skripsi,Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.

Lampiran

CURRICULUM VITAE

1. Identitas Diri



Nama	: Fikriyya Baweting
NIM	: E2117201
Tempat/Tgl Lahir	: Manado, 09 Desember 1977
Jenis Kelamin	: Perempuan
Angkatan	: 2017
Jurusan	: Manajemen
Alamat	: Jln. Palma, Kel Libuo, Kecamatan Dungigi

2. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

1. Menyelesaikan Belajar Di SDN 01 KOTAMOBAGU Tahun 2009.
2. Kemdian Melanjutkan Kejenjang Berikutnya di SMP 8 KOTAMOBAGU Tahun 2012.
3. Selanjutnya Menyelesaikan Belajar Di SMA YADIKA BOLAANG MONGONDOW Tahun 2015.
4. Melanjutkan Pendidikan Tinggi Di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil Jurusan Manajemen Di Fakultas Ekonomi Pada Tahun 2022.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3679/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

POLDA GORONTALO

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

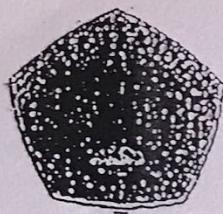
Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Fikriyah Baweting
NIM : E2117201
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : POLDA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH KEPRIBADIAN DAN DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP PERILAKU
KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA KANTOR
KEPOLISIAN DAERAH GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2011 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT TAHUN 2010

JALAN : Asy'ad Nadjamudin No. 17 Telp/Fax. (0435) 829975 Kota Gorontalo

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA

Nomor:/SKBP/Perpus-FE/UIG/...../.....

Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Menyatakan bahwa :

Nama : Fikriyya Baweting
Nim : E2117201
Jurusan : Manafemen
Tempat, Tanggal Lahir : Manado 09 / Desember / 1997
Angkatan : 2017
Np Tlp/Email : 085241818113
Judul Skripsi : PENGARUH KEPERIBADIAN DAN DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASIONAL PADA KANTOR KEPOLISIAN
DAERAH GORONTALO.

Tidak mempunyai tanggungan peminjaman iku serta denda di perpustakaan sehingga mahasiswa tersebut di atas dinyatakan batas pustaka

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo,

Kepala Perpustakaan



PAPER NAME

TURNITIAN SKRIPSI FKRIYAH.docx

AUTHOR

FIKRIYYA BAWETING

WORD COUNT

11969 Words

CHARACTER COUNT

76887 Characters

PAGE COUNT

79 Pages

FILE SIZE

233.5KB

SUBMISSION DATE

May 28, 2022 3:46 PM GMT+8

REPORT DATE

May 28, 2022 3:51 PM GMT+8

● 20% Overall Similarity

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

- 19% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 1% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI
SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 074/SRP/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Fikriyyah Baweting
NIM : E2117201
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian Dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo

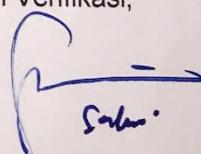
Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 20%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



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

Gorontalo, 02 Juni 2022
✓ Tim Verifikasi,



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

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH GORONTALO
PELAYANAN MARKAS

SURAT KETERANGAN

NOMOR : SKET / 09 /III/2022/YANMA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	ALI TAHALELE, S.H.
Pangkat / NRP	:	AKBP / 64120336
Jabatan	:	KAYANMA POLDA GORONTALO
Kesatuan	:	YANMA POLDA GORONTALO
Dengan ini Menerangkan	:	
Nama	:	FIKRIYYA BAWETING
Nim	:	E21.17.201
Universitas	:	Universitas Ichsan Gorontalo
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Jenjang	:	S1
Keterangan	:	Telah melakukan penelitian dengan menggunakan instrument Kuisioner (Angket)

Mahasiswa tersebut benar-benar melaksanakan kegiatan penelitian di Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo Satuan Kerja Pelayanan Markas pada tanggal 21 Maret 2022.
Dengan judul penelitian :

**"PENGARUH KEPRIBADIAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASI PADA KANTOR KEPOLISIAN
DAERAH GORONTALO"**

Demikianlah Surat Keterangan ini kami buat dengan benarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

