

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI
PADA DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN UKM
KOTA GORONTALO**

Oleh

NADYA ABUU

E2117209

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOPERASI UKM KOTA GORONTALO

Oleh

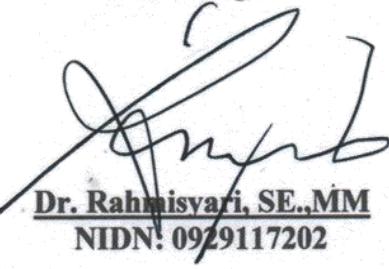
**NADYA ABUU
E21.17.209**

SKRIPSI

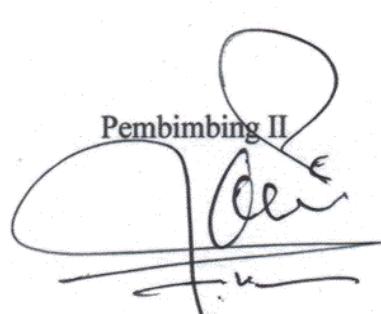
untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di memenuhi syarat untuk di ujiankan pada tanggal

Gorontalo, 1 Desember 2021

Pembimbing I

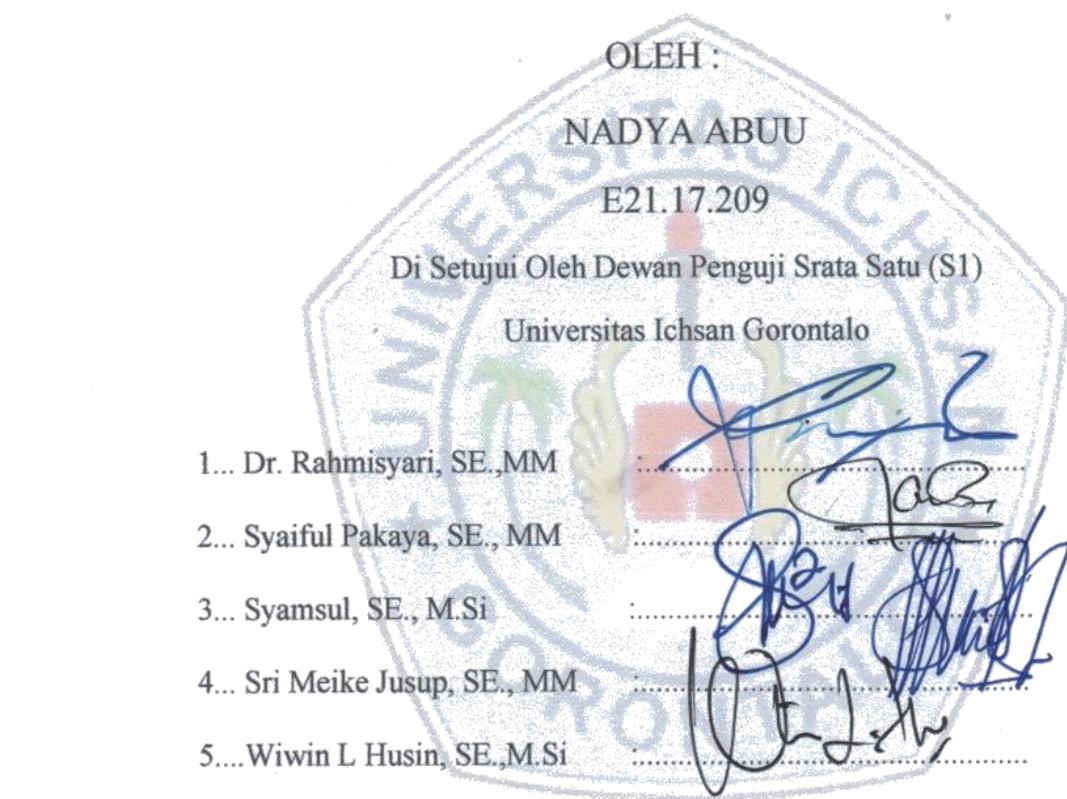

Dr. Rahmisyari, SE., MM
NIDN: 0929117202

Pembimbing II


Syaiful pakaya, SE., MM
NIDN: 0904017201

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* PEGAWAI PADA DINAS TENAGA
KERJA KOPERASI DAN UKM
KOTA GORONTALO**



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan 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 di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 1 Desember 2021
Yang membuat pernyataan



Nadya Abuu
NIM : E2117209

ABSTRACT

NADYA ABUU. E2117209. THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON THE EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (AT THE OFFICE OF MANPOWER, COOPERATIVE, AND SME IN GORONTALO CITY)

This study aims to find out the effect of perceived organizational support (X) which consists of procedural justice (X1), superior support (X2), and organizational rewards (X3) on the employee's organizational citizenship behavior at the Office of Manpower, Cooperatives, and SMEs of Gorontalo City. The method used in this research is a quantitative approach with a descriptive presentation. The determination of the population and sampling technique used in this study is through the Census method. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analytical method used is path analysis. The results of the first test show that the perceived organizational support variable (X) which consists of procedural justice (X1), superior support (X2), and organizational rewards (X3) simultaneously has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (Y) at the Office of Manpower, Cooperatives, and SMEs of Gorontalo City by 0.616 or 61.6%. The results of testing the second hypothesis show that organizational support (X) in form of procedural justice (X1) partially has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (Y) at the Office of Manpower, Cooperatives, and SMEs of Gorontalo City by 0.658 or 65.8%. The results of the third test indicate that organizational support (X) in form of superior support (X2) partially has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (Y) at the Office of Manpower, Cooperatives, and SMEs of Gorontalo City by 0.579 or 257.9%. The results of the fourth test show that organizational support (X) in form of organizational rewards partially has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (Y) at the Office of Manpower, Cooperatives, and SMEs of Gorontalo City by 0.381 or 38.1%.

Keywords: procedural justice, superior support, organizational rewards, OCB

ABSTRAK

NADYA ABUU. E2117209. PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI* (PADA DINAS TENAGA KERJA KOPERASI UKM KOTA GORONTALO)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1), dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur(X1), dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. yaitu sebesar 0,616 atau 61,6%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yakni sebesar 0.658 atau 65,8%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa dukungan organisasi (X) yang terdiri dari dukungan atasan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yakni sebesar 0.579 atau 257,9%. Hasil pengujian ke empat menunjukkan bahwa dukungan organisasi (X) yang terdiri dari penghargaan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yakni sebesar 0.381 atau 38,1%.

Kata kunci: *keadilan prosedur, dukungan atasan, penghargaan organisasi, OCB*

MOTO DAN PEREMBAHAN

MOTO

Mulailah Dari Tempatmu Berada, Gunakan Yang Kau Punya, Lakukanlah Yang Kau Bisa. (Arthur Ashe)

Langkah-langkah kecilmu untuk mewujudkan impianmu lebih berarti daripada diam di tempat sembari menunggu peluang datang. Karena peluang itu tidak didapatkan hanya dengan diam tanpa melakukan apapun, perlu do'a dan usaha.

(Nadya Abuu)

PERSEMBAHAN

- *skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya,(almarhum) ayah dan ibunda. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan terutama ibunda tercinta yang sampai saat ini memberi nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti di berikan. Aku selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orang tuaku*
- *dengan penuh kesabaran skripsi ini saya persembahkan pada bapak dosen dan ibu dosen selalu membimbingku yang gemar melakukan kesalahan. Meski sering terdengar berang, tapi dirimu selalu rajin mengingatkanku untuk ikut bimbingan,terima kasihku kepada kalian.*
- *Skripsi ini saya persembahkan untuk teman sekamar saya dan sahabat yang selalu ada disisi saya. Saya bahkan tidak bisa menjelaskan betapa bersyukurnya saya memiliki kalian dalam hidup saya.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo**”, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjukan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syaiful Pakaya, SE., MM Sebagai pembimbing II, Ibu Dr. Rahmisyari, SE., MM selaku pembimbing I, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo, 01 Desember 2021
Yang membuat pernyataan

Nadya Abuu
Nim: E2117209

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	6
1.3.Maksud Dan Tujuan Penelitian	7
1.4.Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Persepsi Dukungan Organisasi (Pos)	10
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi	12
2.1.3 Aspek-Aspek Dalam Persepsi Dukungan Organisasi	13
2.1.4 Dimensi Dan Indikator Persepsi Dukungan Organisasi	14
2.1.5 Organizational Citizenship Behavior (Ocb)	16
2.1.6 Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb)	20
2.1.7 Indikator Organizational Citizenship Behavior (Ocb)	21
2.2 Kerangka Pemikiran	23
2.3 Hipotesis	24
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian	26

3.2. Metode Penelitian	26
3.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan	26
3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian	27
3.2.3. Populasi Dan Sampel	29
3.2.4. Jenis Dan Sumber Data	31
3.2.5. Teknik Pengumpulan Data	32
3.2.6. Pengujian Instrumen Penelitian	32
3.2.7. Metode Analisis Data	36
3.2.8. Pengujian Hipotesis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Penelitian	39
4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo	39
4.1.2 Visi Misi Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo ...	40
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo	40
4.2 Hasil Penelitian	42
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	42
4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian	44
4.2.3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	49
4.2.4 Analisis Data Statistik	52
4.2.5 Pengujian Hipotesis	54
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	57
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Oprasionalisasi Variabel Keterlibatan Kerja Dan Kemampuan Kerja.....	27
3.2. Oprasionalisasi Variabel Organizational Citizenship Behavior.....	28
3.3. Daftar Pilihan Kuesioner.....	29
3.4.Jumlah Populasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo ..	29
3.5. Koefisien Korelasi.....	34
4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
4.5. Kriteria Interpretasi Skor	45
4.6. Tanggapan Responden Tentang Keadilan Prosedur (XI)	45
4.7. Tanggapan Responden Tentang Dukungan Atasan (X2)	46
4.8. Tanggapan Responden Tentang Penghargaan Organisasi (X3)	47
4.9. Tanggapan Responden Tentang Organizational Citizenship Behavior (Y)	48
4.10. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Keadilan Prosedur (XI)	49
4.11. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Dukungan Atasan (X2)	50
4.12. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Penghargaan Organisasi (X3)	51
4.13. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Organizational Citizenship Behavior (Y)	52
4.14. Koefisien Jalur,Pengaruh Langsung, Pengaruh Total,Dan Pengaruh XI, X2, X3. Terhadap Ocb (Y)	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran.....	24
3.1. Analisis Jalur (Path Analysis)	37
4.1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo	41
4.2. Hubungan Antar Variabel Dan Pengaruh Langsung.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesioner/angket	73
Lampiran 2 data ordinal dan data interval.....	78
Lampiran 3 deskriptif variabel penelitian	90
lampiran 4 uji validitas dan reliabilitas	94
lampiran 5 uji korelasi.....	102
lampiran 6 uji hipotesis	103
lampiran 7 R tabel dan F tabel	105
lampiran 8 surat ijin penelitian.....	106
lampiran 9 surat keterangan telah melakukan penelitian	107
lampiran 10 surat bebas plagiasi	108
lampiran 11 hasil turnitin	109
lampiran 12 abstrak dan lemit	110
lampiran 13 curiculum vitae	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi dituntut untuk selalu melakukan perubahan dan beradaptasi ditengah perkembangan teknologi dan informasi yang begitu pesat. Begitupun halnya dengan organisasi pemerintah. Meskipun tidak dituntut untuk bersaing, akan tetapi hendaklah terus melakukan perubahan dan adaptif sebagaimana tugas dan funsgsinya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan fungsinya masing-masing. Pemerintah dalam penyelenggaraannya tentu memberikan pengaruh yang mendasar dalam perubahan-perubahan penyelenggaraan pemerintahan.

Perubahan tersebut tentunya tidak hanya berdampak pada oragnisasi melainkan juga berdampak pada sumber daya yang terdapat dalam organisasi, khususnya sumber daya manusia di dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan tindakan atau upaya menyelaraskan sumber daya manusianya dengan kemajuan teknologi, sehingga sumber daya manusia tersebut kemudian dapat dikoordinasikan dengan para pemikir, perencana, pelaksana, dan pengawas dalam pelaksanaan aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam upaya perubahan yang berkaitan dengan sumber daya eksternal atau organisasi atau internal. Betapapun kompleksnya teknologi yang dimiliki oleh suatu organisasi tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak dapat bergerak maju dan berkembang. Salah satu perubahan internal dalam organisasi adalah dengan

meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kemampuan bekerja dalam tim. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi di pertegas oleh Budiyanto (2013:2) yang mengatakan bahwa di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, manusia atau pegawai di pandang sebagai asset dalam sebuah organisasi yang perlu di rawat, ditingkatkan kemampuan dan keterampilan bekerjanya demi terciptanya daya saing organisasi yang unggul.

Mewujudkan aparatur pemerintah berkualitas dalam organisasi pemerintah itu sangat penting, karena peranannya sangat besar dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Jika sumber daya pemerintah baik, maka efisiensi lembaga pemerintah atau birokrasi akan baik. Suatu organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan pekerjaan melebihi tugas yang biasa mereka kerjakanatau dengan kata lain, pegawai tersebut akan memberikan tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) yang lebih tinggi daripada yang diharapkan organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berkaitan dengan perilaku pegawai dengan rasa memiliki organisasi tersebut yang ditandai munculnya empati dari dalam diri pegawai yang dapat memahami orang lain dan lingkungannya, serta membandingkan nilai-nilai pribadinya dengan lingkungan sehingga pegawai dapat mengembangkan perilaku yang baik.

Menurut Robbins (Cipta, 2017:15:16) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela di luar aturan formal kerja dan akan menghasilkan fungsi efektif sebuah organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (Rani, 2018:113) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pegawai di tempat kerjanya yang

dilakukan secara bebas di luar dari syarat-syarat pekerjaan pegawai dan dari aturan organisasi, sehingga tidak adanya system penghargaan maupun imbalan, dimana jika dilaksanakan oleh pegawai dapat meningkatkan fungsi dari organisasi.

Bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang timbul dari dalam diri pegawai tentunya terdapat faktor yang mempengaruhi yaitu adanya dukungan organisasi sehingga memunculkan persepsi yang lebih positif dari dalam diri pegawai terhadap organisasi tempat pegawai bekerja. Menurut Robbins (2015:205), persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat kepercayaan pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai pada organisasi dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Dukungan organisasi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap persepsi pegawai tentang bagaimana meningkatkan kinerja pegawai. Jika pegawai merasa didukung oleh organisasi, maka akan memberikan dampak dimana pegawai yang dianggap memiliki kinerja baik oleh pihak organisasi dan wajib memberikan kompensasi dengan perlakuan yang baik.

Menurut Rhoades & Eisenberger (Rizana, 2017: 96) Pengertian persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi betapa pentingnya organisasi dalam melakukan penilaian terhadap kontribusi, mendukung pegawai, dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai. Jika pegawai menyadari bahwa dukungan organisasi yang mereka terima tinggi, pegawai akan mengintegrasikan dirinya dengan organisasi tempat mereka bekerja dan kemudian menerima hubungan dan organisasi yang lebih positif. Dengan menggabungkan keanggotaan

organisasi dengan identitas pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi dan bertanggung jawab untuk berkontribusi dan membuat organisasi berkinerja lebih baik.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (Sari, 2019:25-27) Terdapat 3 dimensi dari persepsi dukungan organisasi, yaitu keadilan prosedural, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi. Keadilan prosedural merupakan cara-cara organisasi dalam menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Dukungan atasan merupakan Penilaian kontribusi pegawai oleh atasan serta kepedulian yang diberikan atasan kepada pegawai menimbulkan berkembangnya pandangan umum pegawai terhadap atasan. Penghargaan organisasi merupakan pemberian penghargaan kepada pegawai dalam bentuk gaji, keamanan dalam bekerja, kemandirian, peran sektor, dan pelatihan.

Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo merupakan salah satu bentuk Instansi yang memiliki fungsi dan tugas yang telah ditetapkan oleh peraturan Walikota Gorontalo. Adapun tugas dan fungsi dari masing-masing Bidang yang pertama Tenaga kerja yaitu mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian tugas dari ketenagakerjaan bagian bidang hubungan industrial dan jaminan social tenaga kerja berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam perundangan undangan ketengakerjaan untuk mewujudkan ketenagaan bekerja dan hubungan industrial yang harmonis, adapun fungsi dari Hubungan industrial dan jaminan social Tenaga Kerja salah satunya yaitu melaksanakan sosialisasi, bimbingan teknis, monitoring dan evaluasi terkait pembinaan, pencegahan, persyaratan kerja dan pengupahan jaminan social tenaga kerja sebagai *database* kebutuhan program

unit. Sedangkan bagian bidang Koperasi dan UKM mempunyai tugas untuk terciptanya penguatan kelembagaan dan pengembangan ekonomi kerakyatan yang memiliki beberapa fungsi yaitu melaksanakan pelayanan pembentukan, pengembangan dan tata laksana organisasi koperasi dan UKM, dan melakukan pengkajian, penelitian, pengawasan dan evaluasi kebijakan untuk pengembangan usaha koperasi dan UKM. Usaha kecil Menengah (UKM) juga mempunyai fungsi untuk menyiapkan kebijakan teknis bidang usaha kecil menengah dan mikro sebagai dasar pelaksanaan tugas serta melaksanakan kegiatan pemberdayaan usaha kecil menengah dan mikro dalam rangka peningkatan usaha. Itulah sebagian tugas dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara yang di lakukan oleh peneliti pada salah satu pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yaitu Ibu Serfiyanti Utiahman, S.Mn. selaku Kasubag. Administrasi Keuangan dan kepegawaian bahwa terkait perilaku sukarela pegawai dalam hal ini OCB di kantor belum ada penilaiannya bahkan tidak masuk dalam indikator penilaian kinerja, akan tetapi jika mengamati selama ini teman-teman pegawai dalam bekerja berfokus pada tugas dan fungsi masing-masing, dan itu telah di atur dalam peraturan kantor. Terkait dengan perilaku suka rela pegawai dalam hal ini OCB dapat terlihat dari indikator perilaku membantu orang lain, dimana pegawai jarang ditemukan membantu pegawai lainnya dalam hal pekerjaan. Kemudian, masih rendahnya kesadaran diri pegawai dalam mencari cara untuk meningkatkan kinerjanya. Perilaku sportif pegawai yang masih rendah karena masih terdapat pegawai yang terlambat melakukan pekerjaannya setelah jam istirahat. Perilaku

menghormati antar pegawai yang masih rendah dikarenakan masih terdapat pegawai yang bercerita keburukan pegawai lainnya. Selanjutnya, perilaku tanggung jawab pegawai yang belum maksimal terlihat dari masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan ke esokan harinya.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa adanya indikasi permasalahan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai dalam bekerja di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Permasalahan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai tidak terlepas dari persepsi dukungan organisasi pegawai, maka penting untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur(X1), dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur(X1) secara parsial terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

3. Seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari dukungan atasan (X2) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
4. Seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari penghargaan organisasi (X3) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur(X1), dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari dukungan atasan (X2) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
4. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari penghargaan organisasi (X3) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu persepsi dukungan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khusunya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

1.4.4 Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang variabel persepsi dukungan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Persepsi Dukungan Organisasi (POS)

Menurut Rhoades & Eisenberger (Rizana, 2017: 96) Pengertian dukungan organisasi mengacu pada persepsi tentang betapa pentingnya kontribusi pegawai bagi organisasi, memiliki keyakinan bahwa organisasi mendukung mereka, dan organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka. Jika pegawai menyadari bahwa dukungan organisasi yang mereka terima tinggi, pegawai akan mengintegrasikan keanggotaannya ke dalam individu sebagai anggota organisasi dan kemudian menerima hubungan dan organisasi yang lebih positif. Dengan menggabungkan keanggotaan organisasi dengan identitas pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi dan bertanggung jawab untuk berkontribusi dan membuat organisasi berkinerja lebih baik.

Persepsi dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS) berarti pertukaran sosial dalam hubungan kerja. POS mengacu pada keyakinan luas bahwa pegawai menghargai nilai organisasi dan peduli dengan kesejahteraan pegawainya. Dengan mengaktifkan aturan timbal balik, POS merasa utang bisa dikurangi melalui upaya bilateral. Dengan demikian, POS yang tinggi mengarah pada hasil positif dalam sikap dan perilaku positif, yaitu hasil yang bermanfaat bagi organisasi (Ihtian, 2014: 140-141).

Rhoades dan Eisenberger, (Rizana, 2017: 96) mengemukakan bahwa penerimaan dukungan organisasi adalah kepercayaan secara menyeluruh yang

diciptakan dengan menilai kebijakan dan prosedur organisasi dari setiap pegawai. Keyakinan ini didasarkan pada kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan perwakilan organisasi (misalnya supervisor), dan kekhawatiran tentang kesejahteraan organisasi.

Perlakuan yang berpusat pada pegawai akan dianggap sebagai dorongan dan akan dijelaskan dalam hal dukungan organisasi. Pemahaman ini akan membangun tingkat kepercayaan tertentu dari pegawai atas penghargaan organisasi atas kontribusi mereka. Menurut Eisenberger, (Arinnandy, 2018: 57) dukungan organisasi dirasakan sebagai keyakinan global akan pentingnya pegawai untuk kesejahteraan organisasi dan kontribusinya.

Robbins (2015:205) berpendapat bahwa menerima dukungan organisasi berarti pegawai menghormati kontribusi organisasi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan otoritas lokal juga memiliki dampak yang signifikan terhadap persepsi pegawai tentang bagaimana meningkatkan produktivitas. Jika pegawai merasa didukung oleh organisasi, maka akan ada aturan hukum dua arah, di mana individu yang dianggap baik oleh pihak lain juga wajib memberikan kompensasi dengan perlakuan yang baik. Dengan demikian, hal ini dilakukan oleh organisasi bilateral dan stafnya, dimana salah satu pihak mendapat perlakuan yang baik, kemudian salah satu pihak wajib menerima perlakuan bilateral sehingga dapat membawa manfaat bagi kedua belah pihak.

Persepsi adanya dukungan dari organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai. Mereka yang merasakan adanya dukungan yang memadai akan menampilkan kinerja yang baik. Sebaliknya pegawai yang merasakan bahwa

organisasi tidak mendukung mereka akan merasa tidak puas. Eisenberger dkk. (Gustyana, 2018:24) mendefinisikan POS sebagai persepsi pegawai terkait penghargaan dari organisasi terkait pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Labih lanjut Eisenberger mengatakan bahwa perasaan adanya dukungan dari organisasi dalam diri pegawai dapat memenuhi kebutuhan emosional dan sosial mereka. Dengan perasaan demikian tidak heran jika pegawai merasa lebih erat terhubung dengan organisasi.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi menurut Shannock (Sari, 2019:28-30) yaitu :

1. Sikap yang diberikan oleh organisasi atas ide-ide yang telah diberikan atau dilontarkan oleh pegawai

Sikap organisasi terhadap ide-ide yang dikemukakan oleh pegawai dapat menimbulkan persepsi pegawai tentang dukungan organisasi. Jika ide-ide yang diajukan oleh staf diterima dengan baik oleh organisasi, maka pegawai akan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Sebaliknya, jika ide ditolak, pegawai merasa bahwa organisasi tidak mendukung dan berterima kasih atas usahanya untuk menciptakan ide-ide tersebut. Untuk memahami organisasi secara negatif.

2. Respon yang diberikan oleh organisasi apabila pegawai mengalami suatu masalah

Ketika seorang pegawai memiliki masalah yang berkaitan dengan organisasi dan di luar organisasi, dia tentu ingin didengar dan ditanggapi dengan baik oleh lingkungannya. Ketika respon organisasi dari manajemen atau rekan kerja baik, organisasi atau organisasi akan memiliki sikap yang positif. Sebaliknya, jika Anda merasa bahwa orang-orang dalam organisasi tidak peduli dan tidak tertarik dengan tantangan yang Anda alami, maka akan muncul persepsi negatif bahwa organisasi atau organisasi tersebut mendukungnya.

3. Perhatian yang diberikan oleh organisasi terhadap kesejahteraan serta kesehatan pegawainya.

Kesejahteraan pegawai merupakan faktor penting yang harus diperhatikan. Jika organisasi gagal memberikan kesejahteraan yang memadai bagi pegawai, pegawai mungkin merasa tidak aman dan mungkin tergoda untuk mencari organisasi atau organisasi lain yang dapat memberikan nilai lebih bagi kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, pergantian dalam organisasi dapat ditingkatkan dan organisasi dapat terpengaruh secara negatif.

2.1.3 Organisasi Aspek-Aspek dalam Persepsi Dukungan

Menurut Farasat (Dian Negara, 2019:14-15), menyatakan bahwa terdapat 4 aspek yang dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan pegawai yaitu:

1. Keadilan (*fairness*) yaitu keadilan procedural yang menyangkut mengenai cara yang digunakan untuk memperlakukan pegawai dengan bermartabat dan terhormat.
2. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*).

Pegawai akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

3. Imbalan Organisasi (*Organizational Rewards*).

Berdasarkan teori dukungan organisasi, pegawai mengembangkan kepercayaan umum sejauh mana mereka merasa siap untuk menghargai upaya organisasi, memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka, dan kesejahteraan mereka.

4. Kondisi kerja (*Conditions*).

Salah satu bentuk dukungan organisasi adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi pegawai.

2.1.4 Dimensi dan Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (Sari, 2019:25-27) Terdapat 3 dimensi dari persepsi dukungan organisasi, yaitu :

1. Keadilan prosedural (*Fairness*)

Keadilan prosedural merupakan cara-cara organisasi dalam menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Keadilan dalam hal distribusi SDM berimbang pada munculnya efek kumulatif yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa kejahteraan pegawai dipedulikan oleh organisasi. Keadilan

prosedural meliputi cara organisasi dalam memperlakukan dan memberi penghargaan terhadap martabat serta penghormatan pegawai

2. Dukungan atasan (*supervisor support*)

Evaluasi supervisor atas kontribusi pegawai dan perhatian manajemen terhadap pegawai mengarah pada pengembangan sikap pegawai secara keseluruhan terhadap eksekutif. Manajer yang merupakan perwakilan dari suatu organisasi bertanggung jawab untuk membimbing, mengevaluasi pekerjaan bawahannya, serta mendukung pengembangan pegawai. Hal tersebut bisa menjadi indikasi dari adanya dukungan organisasi terhadap pegawai.

3. Penghargaan Organisasi

Terdapat berbagai macam bentuk penghargaan dalam organisasi, antara lain:

a. Gaji

Dalam teori dukungan organisasi dijelaskan bahwa meningkatnya kontribusi dan pemahaman dukungan organisasi kepada pegawai dapat mempengaruhi hadiah atau reward yang diberikan organisasi. Remunerasi dapat berupa gaji, pengakuan dan promosi.

b. Keamanan dalam bekerja.

Salah satu indikator terkuat dari dukungan organisasi adalah kepastian bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan pegawai di masa depan.

c. Kemandirian.

Persepsi dukungan organisasi akan meningkat jika pegawai merasa memiliki kepercayaan diri untuk mandiri dalam mengambil keputusan yang bijaksana tentang apa yang harus dilakukan.

d. Pelatihan.

Pelatihan merupakan investasi pegawai yang akan mempengaruhi penerimaan dukungan organisasi pegawai..

2.1.5 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali dipopulerkan oleh Otoritas dan kemudian dikembangkan oleh tokoh-tokoh lain. *Organizational Citizenship Behavior* dapat diartikan sebagai perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi, yang dilakukan secara sukarela di luar jadwal kerja yang telah ditentukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan sukarela pribadi yang tidak diharapkan secara langsung dan tidak langsung dari sistem penghargaan resmi dan mendorong efektivitas fungsi organisasi secara umum. Bersifat bebas dan sukarela, karena tindakan tersebut tidak diwajibkan oleh persyaratan peran atau uraian kerja yang secara eksplisit diharuskan organisasi; tetapi sebagai pilihan pribadi (Fuad, Utari, & Mardi W., 2020).

Menurut Robbins (Cipta, 2017:15:16) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela di luar aturan formal kerja dan akan menghasilkan fungsi efektif sebuah organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (Rani, 2018:113) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

merupakan perilaku sukarela dari seorang pegawai di tempat kerjanya yang dilakukan secara bebas di luar dari syarat-syarat pekerjaan pegawai dan dari aturan organisasi, sehingga tidak adanya system penghargaan maupun imbalan, dimana jika dilaksanakan oleh pegawai dapat meningkatkan fungsi dari organisasi.

Menurut Wirawan, (2018:221) bahwa pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada dasarnya merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dalam menolong dan membangun sesama anggota organisasi dalam hal ini pegawai, sehingga penting untuk dinilai dan dihargai oleh organisasi, namun perilaku ini tidak berhubungan langsung dengan kinerja dari pegawai, dan juga bukan merupakan tuntuan yang harus dikerjakan oleh pegawai. Oleh karenanya, OCB lebih kepada penerapan perilaku yang tidak terikat pada tanggung jawab organisasi. Perilaku seperti itu antara lain ditunjukkan dalam bentuk perilaku menolong sesama teman, seperti jika teman sakit maka menolong teman dengan membawa ke rumah sakit yang dilakukan secara sukarela, sekaligus mewakili organisasi dalam hal kegiatan-kegiatan amal dan memikirkan cara yang lebih baik untuk melakukan tugas.

Sementara itu Colquittet.al (Cipta, 2017:16) mendefinisikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku pegawai yang dilakukan secara sukarela tanpa harus dihargai namun memberikan pengaruh langsung terhadap organisasi dengan menambah peningkatan kualitas pekerjaan dari pegawai. Menurut Elizabeth (Nurafiah, 2019: 219-220) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan secara

sukarela yang bisa dilihat dan dimengerti..*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku. Oleh karena itu, kenyataannya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didasarkan pada sebab / nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku tidak mencerminkan keinginan yang sebenarnya. Tidak selalu mudah untuk mengetahui nilai-nilai pegawai. Oleh karena itu, praktik manajemen pragmatis dalam organisasi seringkali difokuskan pada hal-hal yang dapat diamati, yaitu perilaku mereka. Pembentukan perilaku sering kali didasarkan pada penghargaan dan hukuman eksternal.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku siapa saja yang bebas, tidak terkait langsung dengan penghargaan, dan yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* bukanlah gerakan bebas yang tidak memenuhi kewajiban resmi yang ditetapkan dalam organisasi, dan OCB bukanlah gerakan yang dipaksa untuk mengedepankan pihak lain (rekan, lembaga atau organisasi), bukan untuk kepentingannya sendiri. *Organizational Citizenship Behavior* tidak terkait langsung dengan kompensasi atau *official reward system*, karena yang membuat OCB itu ikhlas atau sukarela (Wati, 2018)

Menurut Luthans (Huda, 2018) Definisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai “perilaku individu yang secara langsung atau tidak langsung mengatur dan menjalankan fungsi organisasi yang efektif melalui sistem penghargaan resmi”. Landasan individu dari karakter *Organizational Citizenship Behavior* mencerminkan karakteristik pegawai yang kolaboratif, supportif, peduli, dan tulus. Pandangan utamanya adalah bahwa pegawai terlibat dalam

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai pembalasan atas tindakan organisasi. Namun, yang lebih penting untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), pegawai perlu merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan bahwa prosedur serta hasilnya adil. Selain peran tambahan atau "jabatan", kriteria utama lainnya adalah perlunya pilihan bebas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kebutuhan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk diatur oleh sistem penghargaan resmi organisasi (Huda, 2018).

Sedangkan Newstrom (Nurafiah, 2019:220) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku secara bebas yang hanya tidak sekedar panggilan tugas yang mampu meningkatkan kinerja organisasi, akan tetapi dilakukan secara spontanitas, bersifat sukarela, yang memiliki hasil yang membangun, berguna terhadap orang lain dan organisasi. Selanjutnya, pengertian lain dijelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan-tindakan dari individu yang secara bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian imbalan dan efektif dalam mempromosikan organisasi(Nurafiah, 2019: 220).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disintesiskan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan individu yang dilakukan sukarela dan bukan tindakan yang terpaksa yang tetap mengedepankan kepentingan organisasi, hal ini dikarenakan hasil dari perilaku yang merupakan wujud kepuasan pegawai dari kinerja yang dihasilkan, tidak diperintah secara formal, dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward*.

2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ. (Musyafidah, 2018) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Berikut penjelasan lebih lanjut:

1. Faktor Internal

a. Kepuasan kerja

Pegawai yang puas berbicara secara positif tentang organisasi mereka, membantu rekan kerja mereka, dan meningkatkan kinerja mereka, dan pegawai yang lebih puas lebih cenderung mendengarkan panggilan pekerjaan karena mereka ingin mengulangi pengalaman positif mereka. Semua dimensi kepuasan kerja meliputi pekerjaan, rekan kerja, pengawasan, periklanan, gaji, dan kolaborasi positif dengan OCB.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi bagi pegawai yang mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi..

c. Kepribadian

Perbedaan individu merupakan prediktor yang memegang peranan penting di antara pegawai, sehingga pegawai akan menunjukkan OCB..

d. Moral Pegawai

Moralitas mencakup doktrin atau aturan tentang pro dan kontra dari suatu tindakan yang disengaja. Moralitas adalah kewajiban moral seseorang kepada masyarakat atau organisasi.

e. Motivasi

Motivasi sebagai kemauan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan upaya memenuhi sejumlah kebutuhan tertentu

2. Faktor Eksternal

a. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan yang terfokus pada pekerjaan pemimpin dalam mempengaruhi pekerjaan bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

b. Kepercayaan pada Pimpinan

Ini adalah perasaan percaya atau kepercayaan yang dimiliki orang lain berdasarkan kepercayaan, kejujuran, keterpercayaan dan kedulian

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh anggota organisasi.

2.1.7 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat diukur dengan melihat perilaku pegawai dalam organisasi, dimana indikator dalam penelitian ini mengambil sebagaimana yang dikemukakan oleh Luthans (Sukanto & Gilang, 2018:67-68), yaitu:

1. Perilaku membantu orang lain (*Altruism*)

Perilaku individu yang menjadi sukarelawan dalam perannya sebagai pegawai lebih penting untuk kepentingan orang lain daripada diri sendiri. Misalnya, seorang pegawai membantu rekan kerja lain yang sedang tidak enak badan.

2. Kesadaran diri (*Conscientiousness*)

Perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam perannya sebagai pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara. Perilaku extra-role-free melampaui persyaratan tugas, pekerjaan, dan etika kerja.

3. Perilaku sportif (*Sportmanship*)

Perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam perannya sebagai pegawai berupa toleransi untuk bertahan dalam kondisi tidak nyaman atau tidak nyaman tanpa mengeluh sama sekali..

4. Perilaku menghormati orang lain (*Courtesy*)

Perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam perannya sebagai luar organisasi maupun dari individu dalam organisasi. Misalnya, anggota pegawai untuk mencegah terjadinya masalah dalam organisasi baik karena provokasi dari memperingatkan pegawai atau organisasi..

5. Perilaku tanggung jawab (*Civic Virtue*).

Perilaku dilakukan oleh individu secara sukarela dalam perannya sebagai pegawai untuk berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam memecahkan masalah organisasi demi keberlangsungan organisasi..

2.2 Kerangka Pemikiran

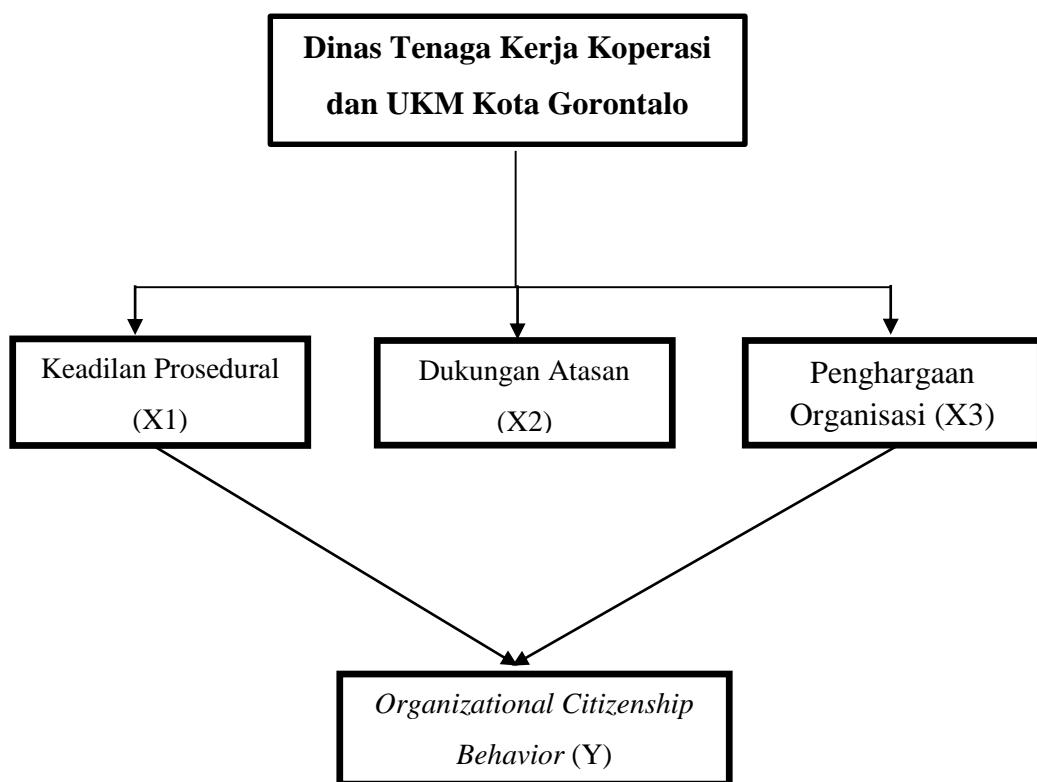
Konstruksi persepsi dukungan organisasi (POS) menangkap esensi dari pertukaransosial dalam hubungan kerja. POS mengacu pada keyakinan luas yang dimiliki pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan pegawainya. Dengan pengaktifannorma timbal balik, POS menciptakan perasaan hutang dapat dikurangi dengan usaha yang timbal balik. Dengandemikian, POS yang tinggi mengarah pada hasil positif dalam sikap dan perilaku yang pembayaran suatu kebaikan, yaitu, pada hasil yang bermanfaat bagi organisasi (Ihtian, 2014:140-141).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (Sari, 2019:25-27) Terdapat 3 dimensi dari persepsi dukungan organisasi, yaitu pertama, keadilan procedural merupakan cara-cara organisasi dalam menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Kedua, dukungan atasan merupakan penilaian kontribusi pegawai oleh atasan serta kedulian yang diberikan atasan kepada pegawai menimbulkan berkembangnya pandangan umum pegawai terhadap atasan. Ketiga, penghargaan merupakan bentuk penghargaan organisasi kepada pegawai

Menurut Robbins (Cipta, 2017:15:16) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela di luar aturan formal kerja dan akan menghasilkan fungsi efektif sebuah organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (Rani, 2018:113) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pegawai di tempat kerjanya yang dilakukan secara bebas di luar dari syarat-syarat pekerjaan pegawai dan dari

aturan organisasi, sehingga tidak adanya system penghargaan maupun imbalan, dimana jika dilaksanakan oleh pegawai dapat meningkatkan fungsi dari organisasi.

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

1. Persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1), dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

2. Persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
3. Persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari dukungan atasan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
4. Persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari penghargaan organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1), dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2010:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kauntitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala ikert yang disebarluaskan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek Dalam penelitian ini data kualitatif adaah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1), dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel keterlibatan kerja dan kemampuan kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
persepsi dukungan organisasi (X)	keadilan prosedur (X1)	<ol style="list-style-type: none">1. Memperlakukan secara adil2. Memberi penghargaan secara adil3. Menghormati pegawai	Ordinal
	dukungan atasan (X2)	<ol style="list-style-type: none">1. Memberikan arahan2. Mengevaluasi pekerjaan pegawai3. Mendukung kemajuan pegawai	Ordinal
	penghargaan organisasi (X3)	<ol style="list-style-type: none">1. Gaji2. Keamanan dalam bekerja3. Kemandirian4. Pelatihan	Ordinal
Sumber : Variabel X1 :Rhoades dan Eisenberger (Sari, 2019:25-27)			

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	diukur dengan melihat perilaku pegawai dalam organisasi,	1. Perilaku membantu orang lain 2. Kesadaran diri 3. Perilaku sportif 4. Perilaku menghormati orang lain 5. Perilaku tanggung jawab	Ordinal
Sumber Variabel Y : Luthans (Sukanto & Gilang, 2018:67-68)			

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1), dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap peryataan diukur dengan menggunakan skal likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negatif)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negatif)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yang berjumlah 49 orang. Gambaran Tentang jumlah Populasi penelitian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.2 Jumlah Populasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM
Kota Gorontalo**

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1.	Sekretaris Dinas	1
2.	Kasubag Program	1
3.	Kasubag. Adm. Keuangan Umum & Kepegawaian	1
4.	Verifikator Keuangan	1
5.	Pengevaluasi Program & Kinerja	1
6.	Penyusunan Program Anggaran Dan Pelaporan	1
7.	Bendahara	1
8.	Penyusunan Kebutuhan Barang Inventaris	1
9.	Kabid. Hubungan Industrial & Jaminan Sos. Tenaga Kerja	1

10.	Kasie. Pencegahan & Peny. Perselisihan Hub Kerja	1
11.	Kasie. Kelembagaan Hub. Industrial & Fas Kesejahteraan Pekerja	1
12.	Kasie. Hub Industrial & Syarat Kerja	1
13.	Analisis Bahan Kelembagaan Dan Kerja Sama Hub. Industrial	1
14.	JFT: Mediator Hub. Industrial Ahli Pertama	1
15.	Kabid.Pelatihan Produktivitas Penemp.& Perluasan Kesempatan Kerja	1
16.	Kasie Pelatihan Dan Produktivitas	1
17.	Kasie Penempatan Tenaga Kerja	1
18.	Kasie Perluasan & Kesempatan Kerja	1
19.	Analisis Bahan Penempatan Tenaga Kerja & Perluasan Konsep Kerja	1
20.	JFT: Pengantar Kerja Pertama	1
21.	Analisis Bimbingan Tekhnis Dan Bantuan Tekhnis	1
22.	Penyusunan Pemberian Bantuan Tekhnis	1
23.	Pengolah Data (Perluasan Kesempatan Kerja)	1
24.	Kabid. Koperasi & UKM	1
25.	Kasie Koperasi	1
26.	Kasie Usaha Kecil Menengah	1
27.	Kasie Fasilitas, Pembiayaan & Pengawasan	1
28.	Analisis Koperasi	1
29.	Analisis Bimbingan Usaha	1
30.	Pengolah Data (Fasilitasi, Pembiayaan & Pengawasan)	1
31.	Pengolah Data (Koperasi)	1
32.	Honorler	18
33.	Jumlah	49

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

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 (Sugiyono, 2010:62).

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sensus (*sampling jenuh*). Riduwan (2018:64) *sampling jenuh* ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dengan menggunakan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya bisa

mendekati nilai sesungguhnya terhadap nilai populasi. Maka pada penelitian ini dilakukan dengan mengambil keseluruhan jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo 49 sebanyak orang.

Jadi pada penelitian ini dilakukan dengan mengambil keseluruhan jumlah pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo sebanyak 49 orang.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis 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 tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden.

- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan kantor yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan.

Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat para ahli (*judgment experts*). Setelah instrument di konstruksikan tentang aspek-aspek yang akan di ukur dengan berdasarkan teori, maka selanjutnya akan di konstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah disusun. Sugiyono (2010:144) mengatakan bahwa setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka harus terus di uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui oleh para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi di ambil.

Uji validitas ini dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Untuk melakukan pengujian validitas penelitian menggunakan rumus Pearson Product Momen adalah.

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

Dimana:

r_{xy} = Koefisien product moment.

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

y = Skor total instrument.

n = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduan (2018:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut

kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

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

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pangembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.

3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

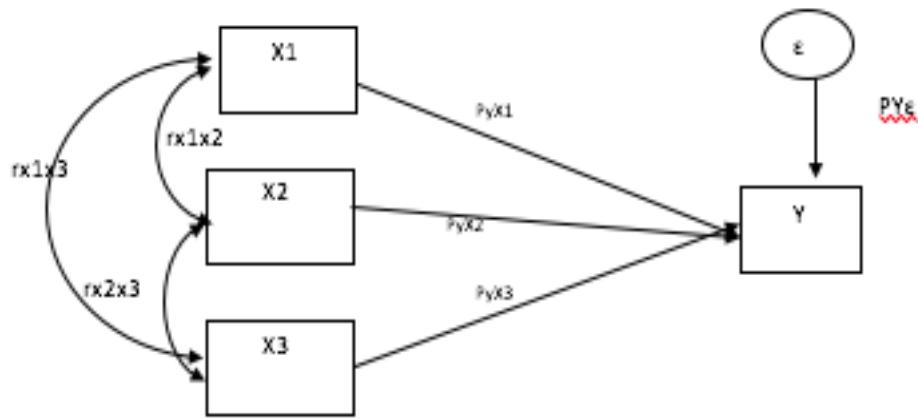
$$Skala (i) = \frac{Z riil (i - 1) - Zriil (i)}{\text{Prop Kum} (i) - \text{Prop Kum} (i - 1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1), dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

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



Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Pyx_3 + PY\epsilon$$

Dimana :

X1 : keadilan prosedural

X2 : dukungan atas

X3 : penghargaan organisasi

Y : *Organizational Citizenship Behavior*

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y

py : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 X2 dan X3 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

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

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2, X_3 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{YX_i} ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($P_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS

Statistik 21

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo

Pada tahun 2002 sesudah penggabungan terjadi lagi perubahan yang disebut Otonomisasi Daerah (OTDA), sehingga namanya berubah menjadi Dinas Perindag dan Penanaman Modal Kota Gorontalo, dengan Kepala Dinasnya yang pertama adalah Bapak Hi.Faisal Lamusu dan Menurut Perda No. 03 Tahun 2008 yang telah di sesuaikan dengan PP No. 47 Dinas Perindag dan Penanaman Modal bergabung dengan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah sehingga namanya berubah menjadi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kota Gorontalo, yang dipimpin oleh Bapak M.F Mooduto,S.Sos. Berdasarkan Surat Nomor 05/BKD-Diklat/3133/2009 Tanggal 28 september 2009 Bapak Effendy Sj. Rauf, S.Sos diangkat menjadi Kepala Dinas Perindagkop, dan UMKM Kota Gorontalo. Dan pada Tahun 2010 Penanaman Modal digabung kembali pada Dinas Perindagkop, dan UMKM Kota Gorontalo sesuai Perda Nomor 05 Tahun 2010 yang masih dipimpin oleh Bapak Effendy Sj. Rauf, S.Sos.

Dinas Perindagkop, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kota Gorontalo terletak di Jalan Raden Saleh No 2. Instansi ini merupakan unit kerja yang berada dalam jajaran Direktorat Industri Kecil yang bergerak dalam Bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah. Disisi lain, Dinas Perindagkop, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman

Modal Kota Gorontalo dituntut juga untuk mencapai target/sasaran sesuai grand startegi Pemerintah Kota Gorontalo yakni menyelenggarakan kepemerintahan yang entrepreneur, mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing, membangun infrastruktur perkantoran yang handal, menjadikan Kota Gorontalo sebagai pusat perdagangan dan jasa serta seluruh potensi dipetakan, dikembangkan dan dipromosikan secara online dan tepat sasaran berdasarkan basis yang akurat.

4.1.2 Visi Misi, Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo

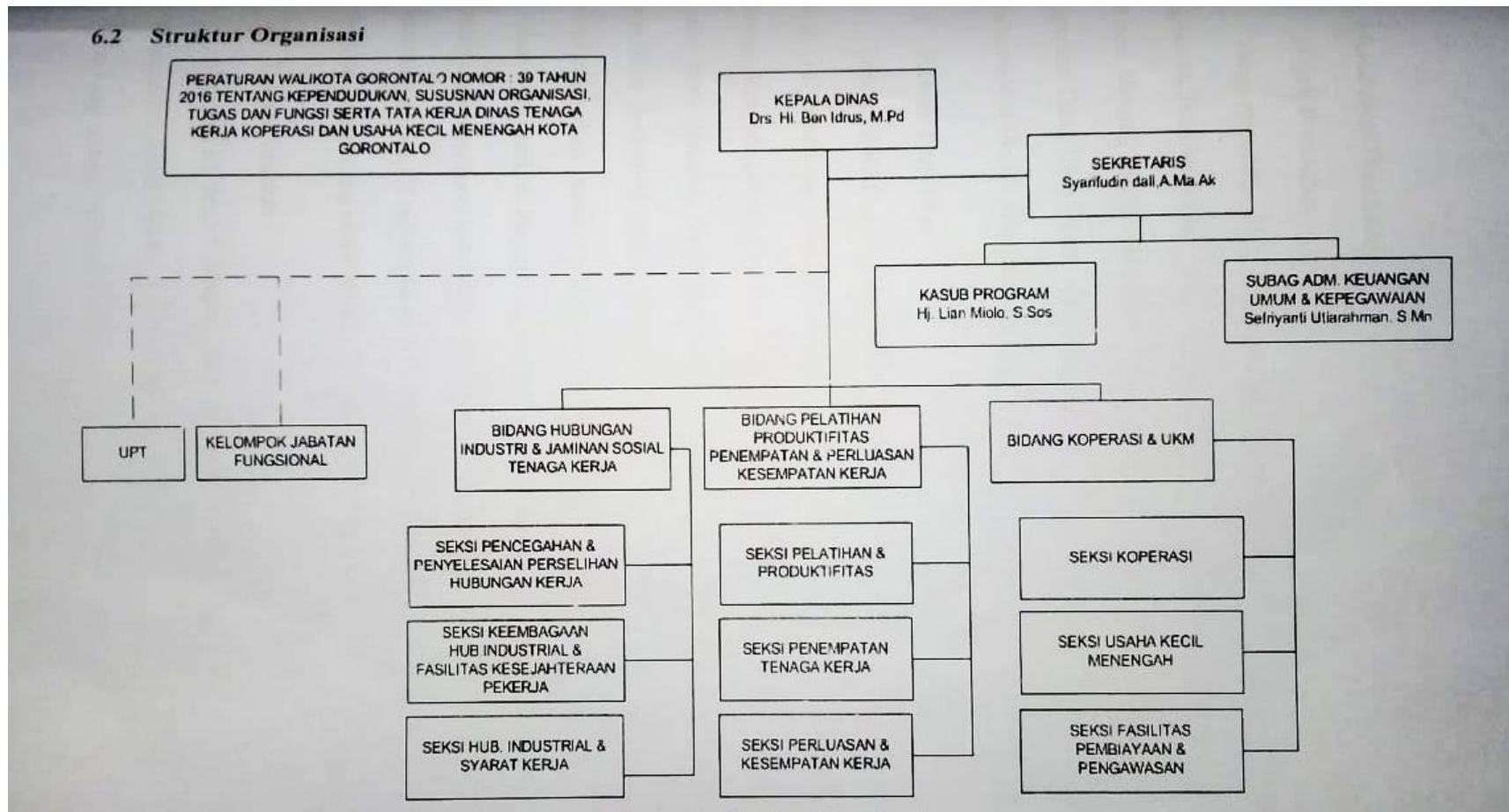
Adapun visi dan misi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kota Gorontalo mengacu pada visi Kota Gorontalo yakni: “Gorontalo Kota Entrepreneur”.

Sejalan dengan visi di atas, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kota Gorontalo mengembangkan visi misi dan kelembagaan yakni: “Mewujudkan Masyarakat Kota Gorontalo Yang Mandiri dan Religius”

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo

Pengorganisasian dapat di katakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan.

6.2 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 49 responden pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo terjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	21	42.9
Perempuan	28	57.1
Jumlah	49	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah responden laki-laki. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo lebih banyak perempuan dibanding dengan laki-laki.

2. Usia Responden

Usia responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai tingkat umur responden. Adapun karakteristik responden menurut tingkat usia dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 - 25 Tahun	3	6.1
26 - 30 Tahun	7	14.3
31 - 35 Tahun	13	26.5
36 - 40 Tahun	16	32.7
> 40 Tahun	10	20.4
Jumlah	49	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel 4.2 di atas, dapat ditunjukan bahwa jumlah responden yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo lebih banyak yang berusia 36-40 tahun dan sudah termasuk pada usia yang dewasa dan matang. Hal ini menandakan bahwa usia yang lebih dewasa memiliki perilaku suka rela yang tinggi dalam bekerja.

3. Lama Bekerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 2 Tahun	4	8.2
3 - 4 Tahun	13	26.5
5 Tahun Ke atas	32	65.3
Jumlah	49	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo lebih banyak yang bekerja 5 tahun ke atas. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja yang lama membuktikan dukungan organisasi yang baik kepada pegawai.

4. Tingkat Pendidikan

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

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Percentase (%)
Diploma	8	16.3
Sarjana	40	81.6
Magister	1	2.0
Jumlah	49	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo lebih banyak yang tingkat pendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka pegawai akan lebih menunjukkan perilaku-perilaku sukarela yang tinggi.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Bobot Jumlah skor tertinggi : } 5 \times 1 \times 49 = 245$$

$$\text{Bobot Jumlah skor rendah} : 1 \times 1 \times 49 = 49$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{245-49}{5} = 39,2 \text{ dibulatkan menjadi } 39$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
49 - 88	Sangat rendah
89 - 128	Rendah
129 - 168	Sedang
169 - 208	Tinggi
209 - 248	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 49 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Keadilan prosedur(X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel keadilan prosedur(X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Keadilan prosedur (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	2.0	1	2	2.0	3	6	6.12
3	26	78	53.1	25	75	51.0	21	63	42.9
4	13	52	26.5	15	60	30.6	16	64	32.7
5	9	45	18.4	8	40	16.3	9	45	18.4
Σ	49	177	100	49	177	100	49	178	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel keadilan prosedur(X1) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memperlakukan pegawai secara adil, organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai secara adil, dan organisasi menghormati setiap pegawai yang bekerja

2. Dukungan Atasan(X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel dukungan atasan (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Dukungan atasan (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	1	1	2.0	1	1	2.0
2	1	2	2.0	3	6	6.1	5	10	10.2
3	23	69	46.9	8	24	16.3	18	54	36.7
4	16	64	32.7	13	52	26.5	11	44	22.4
5	9	45	18.4	24	120	49.0	14	70	28.6
Σ	49	180	100	49	203	100	49	179	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel dukungan atasan (X2) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di kantor memberikan arahan kepada pegawai, pimpinan di kantor mengevaluasi pekerjaan dari setiap pegawai, dan pimpinan di Kantor mendukung kemajuan pegawai.

3. Penghargaan Organisasi (X3)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel penghargaan organisasi (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Penghargaan Organisasi (X3)

Bobot	Item											
	X3.1			X3.2			X3.3			X3.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	6.1	3	6	6.1	3	6	6.1	1	2	2.0
3	24	72	49.0	21	63	42.9	22	66	44.9	21	63	42.9
4	13	52	26.5	16	64	32.7	14	56	28.6	19	76	38.8
5	9	45	18.4	9	45	18.4	10	50	20.4	8	40	16.3
Σ	49	175	100	49	178	100	49	178	100	49	181	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tnggi			Tnggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel penghargaan organisasi (X3) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memberikan penghargaan dalam bentuk gaji, organisasi memberikan kemanaan dalam bekerja, diberikan kepercayaan oleh organisasi terhadap kemandiriannya dalam memutuskan dengan bijak mengenai pekerjaan, dan organisasi memberikan/mengikutkan pelatihan kepada pegawai

4. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel *organizational citizenship behavior* (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang *Organizational Citizenship****Behavior (Y)***

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	2.0	1	2	2.0	3	6	6.1
3	26	78	53.1	25	75	50.0	21	63	42.9
4	13	52	26.5	15	60	30.0	16	64	32.7
5	9	45	18.4	9	45	18.0	9	45	18.4
Σ	49	177	100	50	182	100	49	178	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0.0	1	0	0.0
2	3	6	6.1	5	10	10.0
3	8	24	16.3	18	54	36.0
4	13	52	26.5	11	44	22.0
5	24	120	49.0	14	70	28.0
Σ	49	202	100	49	178	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor, pegawai turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor, pegawai berperilaku sportif dalam bekerja di kantor, pegawai menghormati pegawai lainnya didalam kantor, dan pegawai memiliki perilaku bertanggung jawab didalam pekerjaanya.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 49 responden.

1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Keadilan prosedur (X1)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keadilan prosedur (X1)

item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,940	0,281	Valid	0,901	> 0,6 = reliable
X1-2	0,889	0,281	Valid		
X1-3	0,912	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel keadilan prosedur (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk

seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,281) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,901 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel keadilan prosedur adalah valid dan reliable.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Dukungan atasan (X2)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Dukungan atasan (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,395	0,281	Valid	0,635	$> 0,6 =$ reliable
X2-2	0,763	0,281	Valid		
X2-3	0,841	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel dukungan atasan(X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,281) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,635 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel dukungan atasan adalah valid dan reliable.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Penghargaan Organisasi (X3)

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penghargaan Organisasi (X3)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X3-1	0,941	0,281	Valid	0,912	> 0,6 = reliable
X3-2	0,924	0,281	Valid		
X3-3	0,918	0,281	Valid		
X3-4	0,700	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.12 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel penghargaan organisasi (X3) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,281) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,912 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel penghargaan organisasi adalah valid dan reliable.

4. Uji validitas dan reliabilitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior*(Y)

item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,711	0,281	Valid	0,944	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,744	0,281	Valid		
Y1-3	0,731	0,281	Valid		
Y1-4	0,476	0,281	Valid		
Y1-5	0,709	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *organizational citizenship behavior* (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,281) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,678 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *organizational citizenship behavior* adalah valid dan reliable.

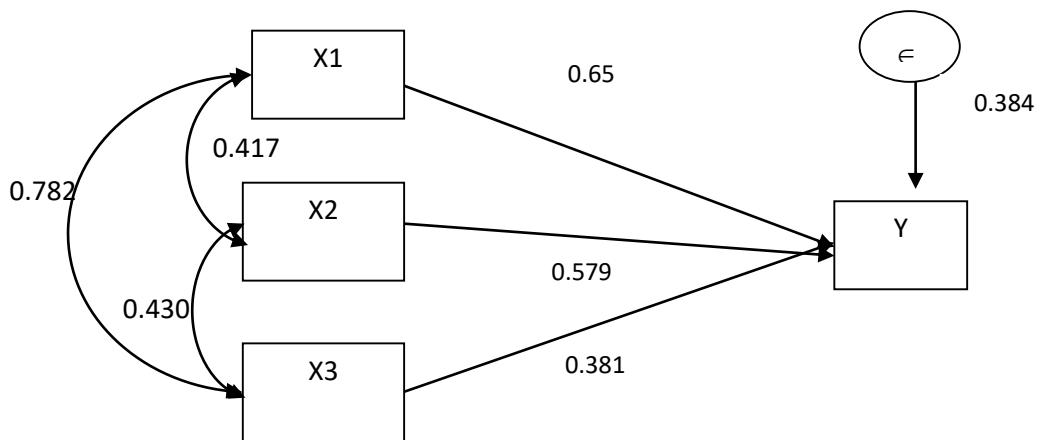
4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1), dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis

hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.658X_1 + 0.579X_2 + 0.381X_3 + 0.384\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara keadilan prosedur (X1) dengan dukungan atasan(X2) sebesar 0.417 dengan tingkat hubungan sedang (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*), hubungan antara keadilan prosedur (X1) dengan penghargaan organisasi (X3) sebesar 0,782 dengan tingkat hubungan kuat, hubungan antara dukungan atasan (X2) dengan penghargaan organisasi (X3) sebesar 0,430 dengan tingkat hubungan sedang. Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh keadilan prosedur(X1)

terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,658 atau 65,8%, dukungan atasan(X2) dengan nilai sebesar 0,579 atau 57,9%, penghargaan organisasi (X3) dengan nilai sebesar 0,381 atau 38,1%.

Pengaruh simultan persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1), dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,616 atau 61,6%, sedangkan sisanya sebesar 0,384 atau 38,4% di pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1,X2, X3, terhadap OCB (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2x3)
		Langsung	Total	
X1	0,658	0,658	65,8%	
X2	0,579	0,579	57,9%	
X3	0,381	0,381	38,1%	
€	0,384	0,384	38,4%	
X1,X2, dan X3				0,616 (61,6%)

Sumber : Hasil olahan data 2021

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1.) Persepsi Dukungan Organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur(X1) dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

Hasil penelitian menunjukkan kontribusi variabel keadilan prosedur (X1) dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,616 atau 61,6%, hal ini menunjukkan bahwa apabila secara bersama-sama variabel keadilan prosedur (X1) dukungan atasan

(X2), dan penghargaan organisasi (X3) di tingkatkan 1 (satu) satuan maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan meningkat sebesar 0.616 atau 61,6%.

Hasil uji statistic keadilan prosedur (X1) dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dapat di lihat dari Hasil uji F_{hitung} yang menunjukan hasil sebesar 83.994 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.200 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($83.994 > 3.200$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig $< 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa keadilan prosedur (X1) dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

2.) Persepsi Dukungan Organisasi (X) yang terdiri dari Keadilan prosedur(X1) secara parsial berpengaruf positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai (Y)pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa keadilan prosedur(X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.658 atau 65,8% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa keadilan prosedur (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

3.) Persepsi Dukungan Organisasi (X) yang terdiri dari Dukungan atasan(X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship BehaviorPegawai (Y)pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa dukungan atasan (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.579 atau 57,9% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan atasan(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviorpegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

4.) Persepsi Dukungan Organisasi (X) yang terdiri dari penghargaan organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship BehaviorPegawai (Y)pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa penghargaan organisasi (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.381 atau 38,1% dengan nilai sig sebesar 0,003, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,003 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa penghargaan organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

- 1.) Persepsi Dukungan Organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1) dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo**

Besarnya kontribusi pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1) dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, dimana bila persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1) dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) meningkat maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya dukungan organisasi dalam meningkatkan perilaku suka rela pegawai dalam menjalankan pekerjaannya di kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Dukungan organisasi terlihat dari bagaimana menerapkan keadilan secara prosedural kepada seluruh pegawai. Kemudian dukungan atasan kepada seluruh pegawai dalam aktivitas pekerjaannya, mampu memberikan perlakuan seimbang antara hak dan kewajiban serta pemberian penghargaan kepada pegawai. Jika pegawai menyadari bahwa dukungan organisasi yang mereka terima tinggi, pegawai akan mengintegrasikan keanggotaannya ke dalam individu sebagai anggota organisasi dan kemudian menerima hubungan dan organisasi yang lebih positif. Dengan menggabungkan keanggotaan organisasi dengan identitas

pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi dan bertanggung jawab untuk berkontribusi dan membuat organisasi berkinerja lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (Rizana, 2017: 96) dukungan organisasi mengacu pada persepsi tentang betapa pentingnya kontribusi pegawai bagi organisasi, memiliki keyakinan bahwa organisasi mendukung mereka, dan organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka. Perlakuan yang berpusat pada pegawai akan dianggap sebagai dorongan dan akan dijelaskan dalam hal dukungan organisasi. Pemahaman ini akan membangun tingkat kepercayaan tertentu dari pegawai atas penghargaan organisasi atas kontribusi mereka. Menurut Eisenberger, (Arinnandy, 2018: 57) dukungan organisasi dirasakan sebagai keyakinan global akan pentingnya pegawai untuk kesejahteraan organisasi dan kontribusinya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayati, (2020), dimana dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai

2.) Persepsi Dukungan Organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

Besarnya pengaruh variabel keadilan prosedur(X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, dimana bila keadilan prosedur meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* akan

ikut meningkat. Selain itu, keadilan prosedur memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan variabel dukungan atasan dan penghargaan organisasi.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya keadilan prosedur dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Pengaruh yang tinggi tersebut disebabkan bahwa organisasi memperlakukan pegawai secara adil sesuai dengan prosedur yang berlaku di kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Hal ini terlihat dari adanya prosedur kerja yang dijalankan oleh pegawai yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kemudian, organisasi juga memberikan penghargaan secara adil kepada pegawai, yang terlihat dari pegawai yang memiliki kinerja yang baik diberikan penghargaan dari organisasi. Selanjutnya, organisasi melalui pimpinan menghormati pegawai yang bekerja Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, yang terlihat dari adanya nilai budaya organisasi yang harus dijunjung tinggi oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan, tidak memandang rendah pegawai baik itu yang pendidikannya rendah maupun jabatannya yang rendah di instansi. Selain itu, terlihat juga dari hasil distribusi jawaban responden, dimana item pernyataan keadilan prosedur memiliki skor tinggi, yang menunjukkan terciptanya keadilan prosedur di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, sehingga perilaku-perilaku sukarela pegawai tercipta dengan sendirinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (Sari, 2019:25-27) bahwa keadilan prosedural merupakan cara-cara organisasi dalam menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya

manusia yang ada dalam organisasi. Keadilan dalam hal distribusi SDM berimbang pada munculnya efek kumulatif yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa kejahteraan pegawai dipedulikan oleh organisasi. Keadilan prosedural meliputi cara organisasi dalam memperlakukan dan memberi penghargaan terhadap martabat serta penghormatan pegawai.

Teori keadilan berdasarkan teori pertukaran sosial di mana individu berharap bahwa mereka akan mendapatkan penghargaan yang adil dalam organisasi. Umumnya, peneliti keadilan organisasi berfokus pada tiga isu utama untuk menilai keadilan organisasi: hasil, proses dan interaksi interpersonal (Luthans dalam Anggaraini, 2016). Penilaian keadilan organisasi mengacu pada proses elemen, dan disebut keadilan prosedural. Keadilan prosedural mengacu keadilan proses di mana keputusan diambil (Konovsky, dalam Anggaraini, 2016). Selain itu, masalah ketiga adalah penilaian keadilan terhadap hubungan interpersonal disebut keadilan interaksional. Memahami keadilan organisasi dan kepercayaan sangat penting untuk organisasi karena hubungannya dengan *Organization Citizenship Behavior*. Keadilan organisasi melibatkan persepsi anggota organisasi mengenai kewajaran kondisi kerja mereka.

Menurut Cropanzano et al (Anggaraini, (2016) bahwa keadilan Prosedural mengacu berkaitan dengan sistem atau cara membagi besarnya penghasilan pegawai. Keadilan prosedural berkaitan pada keadilan pengambilan keputusan prosedur. Ini mengacu pada keadilan yang dirasakan dari sarana yang hasilnya dialokasikan (Cropanzano et al, 2007). Keadilan prosedural mempengaruhi persepsi organisasi yang bekerja pegawai, secara keseluruhan

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggaraini (2016) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin baik presensi keadilan mengenai prosedur-prosedur yang dilaksanakan oleh organisasi dapat mempengaruhi tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Dilihat dari diberlakukannya prosedur yang sama tanpa perbedaan satu sama lain dan juga keterlibatan para pegawai terhadap prosedur yang diterapkan.

3.) Persepsi Dukungan Organisasi (X) yang terdiri dari dukungan atasan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

Dukungan atasan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, dimana bila dukungan atasan dinaikkan maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo akan meningkat.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya dukungan atasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, karena atas merupakan pimpinan tertinggi di dalam instansi, maka perilaku-perilaku kerja pegawai sangat tergantung dari dukungan atasan kepada pegawainya. Dukungan-dukungan atasan tersebut terlihat dari pimpinan dikantor memberikan arahan kepada pegawai baik arahan terkait pekerjaan maupun arahan diluar pekerjaannya. terkait arahan pekerjaan misalnya tugas secretariat mengumpulkan dan penganalisaan data dan memberikan

pertimbangan dalam rangka koordinasi di bidang koperasi, UKM dan perindustrian, jika di luar pekerjaan yaitu mengikuti pelatihan jika ada kegiatan di luar kantor. Kemudian, pimpinan mengevaluasi pekerjaan dari setiap pegawai, hal ini dilakukan agar pegawai mengetahui seberapa jauh pekerjaan yang telah dilakukan dan pimpinan juga dapat mengetahui permasalahan-permasalahan yang timbul dari pekerjaan pegawainya. Selanjutnya, pimpinan mendukung kemajuan pegawai, hal ini terlihat jika ada pegawai yang ingin melanjutkan pendidikannya, maka pimpinan bemberikan izin dan merespon baik kepada bawahan. Selain itu, jika dilihat dari distribusi jawaban responden dimana variabel dukungan atasan skornya berada pada kategori tinggi, yang artinya atasan dalam hal ini kepada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo mendukung pegawai yang bekerja, sehingga perilaku-perilaku suka rela pegawai dengan sendirinya terbentuk dikarenakan atas memberi dukungan kepada pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (Sari, 2019:25-27) bahwa kepedulian yang diberikan atasan kepada pegawai menimbulkan berkembangnya pandangan umum pegawai terhadap atasan. Atasan yang merupakan agen dari sebuah organisasi bertanggung jawab dalam memberi arahan, dan evaluasi terhadap kinerja bawahannya, serta mendukung kemajuan pegawai. Hal tersebut bisa menjadi indikasi dari adanya dukungan organisasi terhadap pegawai.

Menurut Lusdiyanti, (2011) Sikap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai tidak secara otomatis muncul pada individu, namun dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah dukungan atasan yang dibutuhkan oleh

pegawai dalam organisasi. Pengawas yang mendukung bertindak sebagai sumber daya organisasi yang memberikan panduan, bantuan, dan umpan balik kepada bawahan. Akibatnya, individu dengan sumber daya berlebih dan menerima dukungan dari atasan dengan baik cenderung menginvestasikan kembali sumber daya ini ke dalam pekerjaan mereka untuk mencapai hasil karir yang lebih baik dalam hal tingkat kepuasan karir dan kemampuan promosi yang tinggi (Muhammad, 2014).

Dukungan atasan diberikan berupa dorongan, kepelatihan, dan memberikan motivasi terhadap pegawai untuk berkembang dalam pekerjaannya (Kimbal & Rahyuda, 2015). Dukungan atasan adalah keadaan dimana individu menerima perlakuan tersendiri secara khusus oleh atasannya dan diharapkan dapat meningkatkan potensi diri serta menerapkan kemampuan ke dalam pekerjaan sehingga bisa menciptakan perbedaan yang baru dalam ketrampilan pekerjaan (Aini et al., 2014). Bila pegawai mempercayai seorang pemimpin, pegawai akan bersedia mengeluarkan energinya untuk kemajuan organisasi, dan pegawai percaya bahwa atasan akan bertindak adil terhadap mereka sesuai dengan hak dan kewajiban yang berlaku di organisasi. Seorang pegawai yang percaya bahwa atasan ditempat kerjanya mendukungnya di tempat bekerja akan membuatnya memberi keterlibatan kerja yang lebih tinggi (Puah, Ong, & Chong, 2016)

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, (2021), dimana dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa dukungan atasan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.) Persepsi Dukungan Organisasi (X) yang terdiri dari Penghargaan Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

Penghargaan organisasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, dimana bila penghargaan organisasi dinaikkan maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo akan meningkat. Selain itu, penghargaan organisasi memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan variabel keadilan prosedur dan dukungan atasan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan rendahnya pengaruh penghargaan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Hal ini dikarenakan terkait penghargaan organisasi kepada karyawan tidak sepenuhnya diatur oleh Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, karena terkait penghargaan telah diatur dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Misalnya, penghargaan organisasi dalam bentuk gaji dimana gaji pegawai besarnya telah diatur dengan peraturan perundang-undangan berdasarkan jabatan dan golongannya. Akan tetapi terkait dengan keamanan dalam bekerja itu diatur oleh Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo dimana kemanan dalam bekerja terlihat dari lingkungan kerja, mengingat Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo dalam satu tempat menangani berbagai bidang akan tetapi bangunannya yang tidak cukup memadai dapat menimbulkan ketidakamanan dalam bekerja. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo mengikutkan

pegawaiannya dalam pelatihan, namun belum semua pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo telah mengikuti pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Eisenberger, (Arinnandy, 2018: 57) bahwa dukungan organisasi dirasakan sebagai keyakinan global akan pentingnya pegawai untuk kesejahteraan organisasi dan kontribusinya. Menurut Rhoades dan Eisenberger (Sari, 2019:25-27) bahwa penghargaan organisasi memiliki macam bentuk, yaitu berupa gaji, kemanaan dalam bekerja, kemandirian, dan pealtihan.

Jhon Shield (Karnati, 2018) Penghargaan adalah sesuatu yang nyata diberikan oleh organisasi kepada pegawai baik sengaja atau tidak sengaja sebagai bentuk pertukaran atas potensi atau kontribusi kerja pegawai dan menjadi sesuatu yang bernilai positif bagi pegawai sebagai pemuas kebutuhan tertentu. Hal ini sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Sulistyani dan Rosidah (Karnati, 2018) ,penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Anthony dan Giovindrajan penghargaan adalah suatu hasil yang meningkatkan kepuasan dari kebutuhan individual.

Hal yang sangat mendasar mengapa di kemukakan Reader (Karnati, 2018), *reward* merupakan hal yang penting dalam menunjukkan dan menguatkan para pegawai dalam hal kualitas, sebagai dasar atau tingkat

mengarahkan,membangun prestasi dan sebagai pendorong perubahan kemampuan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1), dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
2. Persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
3. Persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari dukungan atasan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
4. Persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari penghargaan organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai agar kiranya memperhatikan penghargaan organisasi karena memiliki pengaruh yang rendah, yaitu dengan cara menciptakan kemanaan dalam bekerja di kantor, meningkatkan kemandirian pegawai, dan mengikutkan pelatihan bagi pegawai yang belum pernah mengikuti.
2. Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo agar tetap mempertahankan dan meningkatkan keadilan prosedural dan dukungan atasan, karena memiliki pengaruh yang tinggi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dengan cara memberikan keadilan kepada pegawai, dan memberi dukungan yang tinggi pada pegawai secara adil.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam tentang *Organizational Citizenship Behavior* dengan meneliti variabel lain seperti budaya organisasi, kepercayaan organisasi, dan kepuasan kerja Hayati, (2020), dan Kurniawan, (2021)

Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2020				2021							
		Maret				April				Mei			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
I	Persiapan:												
	a. Studi Pendahuluan												
	b. Penyusunan Proposal												
	c. Konsultasi ke Pembimbing												
	d. Seminar Proposal												
II	e. Perbaikan Proposal												
	Jenis Kegiatan	Oktober				November				Desember s			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
	Pelaksanaan:												
	a. Pengumpulan Data												
	b. Pengolahan Data												
	c. Konsultasi ke Pembimbing												
	d. Seminar Skripsi												
III	e. Perbaikan Hasil Seminar												
	f. Konsultasi ke Pembimbing												
	g. Perbaikan/Finalisasi												

DAFTAR PUSTAKA

- Arinnandy, Q. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Mnc Sky Vision Tbk. *JIM UPB*, 6(2), 55-63.
- Budiyanto, M. E. (2013). Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Cipta, H. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Pada Guru Sd Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Jurnal Pedagogik*, 5(2), 13-21.
- Dian Negara, Y. . (2019). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada PT. Merpati Gemilang Mandiri Surya Artha)*. Universitas Muhammadiyah Magelang, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis . Malang: <http://eprintslib.ummggl.ac.id/>.
- Fuad, A., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(3), 408-420.
- Gustyana, T. T. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pegawai Perusahaan Produsen Air Kemasan Cam Di Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 1, 23-36.
- Huda, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Pada Pegawai tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)*. Universitas Islam Indonesia , Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: <https://dspace.uii.ac.id/>.
- Ihtian, H. (2014). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Organizational Citizenship

- Behavior.Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 5(1), 138-149.
- Musyafidah, N. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPRS PNM Binama Semarang)*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam . Salatiga: <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/>.
- Nurafia, Syamsuddoha, S., & Rahman, U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Idaarah*, 3(2), 216-226.
- Rani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Pegawai PT.HM.Sampoerna,Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 110-121.
- Riduwan. (2018). *Metode Dan Teknik Menyususn Tesis*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Rizana, D. (2017). Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Person Job Fit Terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(2), 93-102
- Rizana, F. A., Prohimi , A. A., & Juariyah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Ekobis)*, 22(1), 58-66.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2015), Perilaku Organisasi, Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, F. (2019). *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pegawai Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Fakultas Psikologi Dan Kesehatan . Surabaya: <http://digilib.uinsby.ac.id/>.
- Sukanto, A. N., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai (Studi Kasus Di PT PLN

- (Persero) Apj Bandung). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA)* , 2(2), 64-73.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Wirawan, M. H. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Organizational Based Self Esteem Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 6(2), 219-231

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

Kuisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen SDM, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana “**Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Nadya abuu

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

2. Pendidikan terakhir :

a. SLTP

b. SLTA/SMK/MA

c. DIPLOMA

d. S1

e. S2

3. Lama bekerja :

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

c. 3 – 4 Tahun

d. 5 tahun ke atas

B. Petunjuk pengisian kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia.

C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

VARIABEL PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (X)

VARIABEL KEADILAN PROSEDUR (X1)

1. Organisasi memperlakukan pegawai secara adil:
 - a. Selalu memperlakukan pegawai secara adil
 - b. Sering memperlakukan pegawai secara adil
 - c. Kadang-kadang memperlakukan pegawai secara adil
 - d. Jarang memperlakukan pegawai secara adil
 - e. Tidak pernah memperlakukan pegawai secara adil
2. Organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai secara adil:
 - a. Selalu memberikan penghargaan kepada pegawai secara adil

- b. Sering memberikan penghargaan kepada pegawai secara adil
 - c. Kadang-kadang memberikan penghargaan kepada pegawai secara adil
 - d. Jarang memberikan penghargaan kepada pegawai secara adil
 - e. Tidak pernah memberikan penghargaan kepada pegawai secara adil
3. Organisasi menghormati setiap pegawai yang bekerja:
 - a. Selalu menghormati setiap pegawai yang bekerja
 - b. Sering menghormati setiap pegawai yang bekerja
 - c. Kadang-kadang menghormati setiap pegawai yang bekerja
 - d. Jarang menghormati setiap pegawai yang bekerja
 - e. Tidak pernah menghormati setiap pegawai yang bekerja

VARIABEL DUKUNGAN ATASAN (X2)

1. Pimpinan di kantor memberikan arahan kepada pegawai:
 - a. Selalu memberikan arahan kepada pegawai
 - b. Sering memberikan arahan kepada pegawai
 - c. Kadang-kadang memberikan arahan kepada pegawai
 - d. Jarang memberikan arahan kepada pegawai
 - e. Tidak pernah memberikan arahan kepada pegawai
2. Pimpinan di kantor mengevaluasi pekerjaan dari setiap pegawai
 - a. selalu mengevaluasi pekerjaan dari setiap pegawai
 - b. sering mengevaluasi pekerjaan dari setiap pegawai
 - c. kadang-kadang mengevaluasi pekerjaan dari setiap pegawai
 - d. jarang mengevaluasi pekerjaan dari setiap pegawai
 - e. tidak pernah mengevaluasi pekerjaan dari setiap pegawai
3. Pimpinan di Kantor mendukung kemajuan pegawai
 - a. Selalu mendukung kemajuan pegawai
 - b. Sering mendukung kemajuan pegawai
 - c. Kadang-kadang mendukung kemajuan pegawai
 - d. Jarang mendukung kemajuan pegawai
 - e. Tidak pernah mendukung kemajuan pegawai

VARIABEL PENGHARGAAN ORGANISASI (X3)

1. Organisasi memberikan penghargaan dalam bentuk gaji
 - a. Selalu memberikan penghargaan dalam bentuk gaji
 - b. Sering memberikan penghargaan dalam bentuk gaji
 - c. Kadang-kadang memberikan penghargaan dalam bentuk gaji
 - d. Jarang memberikan penghargaan dalam bentuk gaji
 - e. Tidak pernah memberikan penghargaan dalam bentuk gaji
2. Organisasi memberikan kemanaan dalam bekerja

- a. Selalu memberikan kemanaan dalam bekerja
 - b. Sering memberikan kemanaan dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang memberikan kemanaan dalam bekerja
 - d. Jarang memberikan kemanaan dalam bekerja
 - e. Tidak pernah memberikan kemanaan dalam bekerja
3. Diberikan kepercayaan oleh organisasi terhadap kemandiriannya dalam memutuskan dengan bijak mengenai pekerjaan
- a. Selalu diberi kepercayaan
 - b. Sering diberi kepercayaan
 - c. Kadang-kadang diberi kepercayaan
 - d. Jarang diberi kepercayaan
 - e. Tidak pernah diberi kepercayaan
4. Organisasi memberikan/mengikutkan pelatihan kepada pegawai
- a. Selalu memberikan/mengikutkan pelatihan kepada pegawai
 - b. Sering memberikan/mengikutkan pelatihan kepada pegawai
 - c. Kadang-kadang memberikan/mengikutkan pelatihan kepada pegawai
 - d. Jarang memberikan/mengikutkan pelatihan kepada pegawai
 - e. Tidak pernah memberikan/mengikutkan pelatihan kepada pegawai

VARIABEL *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

- 1. Pegawai membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
 - a. Selalu membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
 - b. Sering membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
 - c. Kadang-kadang membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
 - d. Jarang membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
 - e. Tidak pernah membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
- 2. Pegawai turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
 - a. Selalu turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
 - b. Sering turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
 - c. Kadang-kadang turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
 - d. Jarang turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
 - e. Tidak pernah turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor

3. Pegawai berperilaku sportif dalam bekerja di kantor
 - a. Selalu berperilaku sportif dalam bekerja di kantor
 - b. Sering berperilaku sportif dalam bekerja di kantor
 - c. Kadang-kadang berperilaku sportif dalam bekerja di kantor
 - d. Jarang berperilaku sportif dalam bekerja di kantor
 - e. Tidak pernah berperilaku sportif dalam bekerja di kantor
4. Pegawai menghormati pegawai lainnya didalam kantor
 - a. Selalu menghormati pegawai lainnya didalam kantor
 - b. Sering menghormati pegawai lainnya didalam kantor
 - c. Kadang-kadang menghormati pegawai lainnya didalam kantor
 - d. Jarang menghormati pegawai lainnya didalam kantor
 - e. Tidak pernah menghormati pegawai lainnya didalam kantor
5. Pegawai memiliki perilaku bertanggungjawab didalam pekerjaannya
 - a. Selalu memiliki perilaku bertanggungjawab didalam pekerjaannya
 - b. Sering memiliki perilaku bertanggungjawab didalam pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang memiliki perilaku bertanggungjawab didalam pekerjaannya
 - d. Jarang memiliki perilaku bertanggungjawab didalam pekerjaannya
 - e. Tidak pernah memiliki perilaku bertanggungjawab didalam pekerjaannya

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Keadilan Prosedur(X1)

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
1	5	4	5	14
2	4	4	4	12
3	4	3	4	11
4	3	4	3	10
5	3	3	3	9
6	4	4	4	12
7	3	3	3	9
8	3	4	4	11
9	4	4	3	11
10	4	4	4	12
11	3	3	4	10
12	4	4	3	11
13	3	3	4	10
14	4	4	4	12
15	5	5	5	15
16	3	3	3	9
17	3	3	3	9
18	3	3	3	9
19	4	3	4	11
20	3	3	3	9
21	3	4	3	10
22	3	3	4	10
23	4	3	3	10
24	3	3	3	9

25	5	5	5	15
26	3	3	3	9
27	3	3	3	9
28	3	4	4	11
29	3	3	2	8
30	4	3	4	11
31	2	3	2	7
32	3	2	3	8
33	3	3	2	8
34	3	3	3	9
35	4	4	4	12
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	4	4	3	11
40	3	3	4	10
41	4	3	4	11
42	3	4	3	10
43	3	3	3	9
44	5	5	5	15
45	3	3	3	9
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	3	4	3	10
49	3	3	4	10

Data Interval Variabel Keadilan Prosedur(X1)

Succesive Interval

x1 . 1	x1 . 2	x1 . 3	TOTAL
5.030	4.000	4.626	13.657
4.014	4.000	3.579	11.593
4.014	2.818	3.579	10.410
2.854	4.000	2.477	9.331
2.854	2.818	2.477	8.149
4.014	4.000	3.579	11.593
2.854	2.818	2.477	8.149
2.854	4.000	3.579	10.433
4.014	4.000	2.477	10.491
4.014	4.000	3.579	11.593
2.854	2.818	3.579	9.251
4.014	4.000	2.477	10.491
2.854	2.818	3.579	9.251
4.014	4.000	3.579	11.593
5.030	5.064	4.626	14.721
2.854	2.818	2.477	8.149
2.854	2.818	2.477	8.149
2.854	2.818	2.477	8.149
4.014	2.818	3.579	10.410
2.854	2.818	2.477	8.149
2.854	4.000	2.477	9.331
2.854	2.818	3.579	9.251
4.014	2.818	2.477	9.309
2.854	2.818	2.477	8.149
5.030	5.064	4.626	14.721
2.854	2.818	2.477	8.149

2.854	2.818	2.477	8.149
2.854	4.000	3.579	10.433
2.854	2.818	1.000	6.671
4.014	2.818	3.579	10.410
1.000	2.818	1.000	4.818
2.854	1.000	2.477	6.331
2.854	2.818	1.000	6.671
2.854	2.818	2.477	8.149
4.014	4.000	3.579	11.593
5.030	5.064	4.626	14.721
5.030	5.064	4.626	14.721
5.030	5.064	4.626	14.721
4.014	4.000	2.477	10.491
2.854	2.818	3.579	9.251
4.014	2.818	3.579	10.410
2.854	4.000	2.477	9.331
2.854	2.818	2.477	8.149
5.030	5.064	4.626	14.721
2.854	2.818	2.477	8.149
5.030	5.064	4.626	14.721
5.030	5.064	4.626	14.721
2.854	4.000	2.477	9.331
2.854	2.818	3.579	9.251

Data Ordinal Variabel Dukungan Atasan(X2)

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

26	3	5	3	11
27	4	5	5	14
28	4	5	5	14
29	3	4	4	11
30	2	4	5	11
31	3	3	2	8
32	3	4	3	10
33	3	4	2	9
34	3	5	5	13
35	4	5	5	14
36	5	3	3	11
37	5	5	4	14
38	5	1	5	11
39	4	4	2	10
40	4	5	3	12
41	4	4	3	11
42	4	5	4	13
43	3	2	1	6
44	5	5	5	15
45	3	3	3	9
6	5	5	5	15
47	5	4	4	13
48	3	5	5	13
49	4	5	5	14

Data Interval Variabel Dukungan Atasan(X2)

Succesive Interval

x2 .1	x2 .2	x2 .3	TOTAL
4.882	3.300	2.801	10.982
3.901	4.530	3.727	12.158
2.818	3.300	3.727	9.844
2.818	4.530	3.727	11.074
3.901	1.699	1.863	7.463
3.901	2.368	2.801	9.071
2.818	4.530	3.727	11.074
2.818	3.300	2.801	8.918
3.901	1.699	1.863	7.463
2.818	4.530	4.787	12.134
2.818	3.300	3.727	9.844
3.901	4.530	4.787	13.218
2.818	2.368	2.801	7.987
2.818	3.300	3.727	9.844
4.882	4.530	2.801	12.212
2.818	4.530	2.801	10.148
2.818	4.530	4.787	12.134
3.901	3.300	2.801	10.002
2.818	2.368	2.801	7.987
2.818	4.530	2.801	10.148
3.901	4.530	4.787	13.218
3.901	2.368	2.801	9.071
2.818	4.530	2.801	10.148
2.818	4.530	3.727	11.074
4.882	2.368	2.801	10.051
2.818	4.530	2.801	10.148

3.901	4.530	4.787	13.218
3.901	4.530	4.787	13.218
2.818	3.300	3.727	9.844
1.000	3.300	4.787	9.087
2.818	2.368	1.863	7.049
2.818	3.300	2.801	8.918
2.818	3.300	1.863	7.980
2.818	4.530	4.787	12.134
3.901	4.530	4.787	13.218
4.882	2.368	2.801	10.051
4.882	4.530	3.727	13.138
4.882	1.000	4.787	10.669
3.901	3.300	1.863	9.063
3.901	4.530	2.801	11.232
3.901	3.300	2.801	10.002
3.901	4.530	3.727	12.158
2.818	1.699	1.000	5.516
4.882	4.530	4.787	14.199
2.818	2.368	2.801	7.987
4.882	4.530	4.787	14.199
4.882	3.300	3.727	11.908
2.818	4.530	4.787	12.134
3.901	4.530	4.787	13.218

Data Ordinal Penghargaan Organisasi (X3)

No.Resp	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
1	5	5	5	4	15
2	3	4	3	3	10
3	4	4	4	4	12
4	3	3	3	3	9
5	4	3	4	4	11
6	4	4	3	4	11
7	3	3	3	3	9
8	3	4	3	3	10
9	4	3	4	4	11
10	3	4	3	3	10
11	4	4	4	3	12
12	4	3	4	4	11
13	3	4	3	3	10
14	3	4	4	3	11
15	5	5	5	5	15
16	4	3	3	2	10
17	3	3	3	4	9
18	3	3	3	3	9
19	3	4	4	4	11
20	3	3	3	3	9
21	3	3	3	4	9
22	4	4	3	3	11
23	3	3	3	4	9
24	3	3	4	3	10
25	5	5	5	5	15

26	3	3	2	3	8
27	3	3	4	3	10
28	4	4	4	4	12
29	2	2	3	4	7
30	3	4	3	3	10
31	2	2	2	3	6
32	3	3	3	3	9
33	3	2	2	3	7
34	3	3	4	3	10
35	4	4	5	4	13
36	5	5	5	5	15
37	5	5	5	5	15
38	5	5	5	5	15
39	3	3	4	4	10
40	4	4	4	4	12
41	4	4	4	4	12
42	3	3	3	4	9
43	3	3	3	3	9
44	5	5	5	5	15
45	2	3	3	4	8
46	5	5	5	5	15
47	5	5	5	5	15
48	3	3	3	4	9
49	4	4	3	3	11

Data Interval Penghargaan Organisasi (X3)

Succesive Interval

X2 . 1	X2 . 2	X2 . 3	X2 . 4	TOTAL
4.626	4.626	4.564	2.356	16.172
2.477	3.579	2.460	3.388	11.904
3.579	3.579	3.531	2.356	13.045
2.477	2.477	2.460	3.388	10.802
3.579	2.477	3.531	3.388	12.975
3.579	3.579	2.460	2.356	11.974
2.477	2.477	2.460	2.356	9.771
2.477	3.579	2.460	3.388	11.904
3.579	2.477	3.531	2.356	11.943
2.477	3.579	2.460	2.356	10.872
3.579	3.579	3.531	3.388	14.077
3.579	2.477	3.531	2.356	11.943
2.477	3.579	2.460	2.356	10.872
2.477	3.579	3.531	4.440	14.027
4.626	4.626	4.564	1.000	14.816
3.579	2.477	2.460	3.388	11.904
2.477	2.477	2.460	2.356	9.771
2.477	2.477	2.460	3.388	10.802
2.477	3.579	3.531	2.356	11.943
2.477	2.477	2.460	3.388	10.802
2.477	2.477	2.460	2.356	9.771
3.579	3.579	2.460	3.388	13.006
2.477	2.477	2.460	2.356	9.771
2.477	2.477	3.531	4.440	12.925
4.626	4.626	4.564	2.356	16.172
2.477	2.477	1.000	2.356	8.311
2.477	2.477	3.531	3.388	11.873

3.579	3.579	3.531	3.388	14.077
1.000	1.000	2.460	2.356	6.816
2.477	3.579	2.460	2.356	10.872
1.000	1.000	1.000	2.356	5.356
2.477	2.477	2.460	2.356	9.771
2.477	1.000	1.000	2.356	6.833
2.477	2.477	3.531	3.388	11.873
3.579	3.579	4.564	4.440	16.162
4.626	4.626	4.564	4.440	18.256
4.626	4.626	4.564	4.440	18.256
4.626	4.626	4.564	3.388	17.204
2.477	2.477	3.531	3.388	11.873
3.579	3.579	3.531	3.388	14.077
3.579	3.579	3.531	3.388	14.077
2.477	2.477	2.460	2.356	9.771
2.477	2.477	2.460	4.440	11.854
4.626	4.626	4.564	3.388	17.204
1.000	2.477	2.460	4.440	10.377
4.626	4.626	4.564	4.440	18.256
4.626	4.626	4.564	3.388	17.204
2.477	2.477	2.460	2.356	9.771
3.579	3.579	2.460	11.000	20.618

Data Ordinal Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	4	5	4	3	21
2	4	4	4	5	4	21
3	4	3	4	4	4	19
4	3	4	3	5	4	19
5	3	3	3	2	2	13
6	4	4	4	3	3	18
7	3	3	3	5	4	18
8	3	4	4	4	3	18
9	4	4	3	2	2	15
10	4	4	4	5	5	22
11	3	3	4	4	4	18
12	4	4	3	5	5	21
13	3	3	4	3	3	16
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	3	23
16	3	3	3	5	3	17
17	3	3	3	5	5	19
18	3	3	3	4	3	16
19	4	3	4	3	3	17
20	3	3	3	5	3	17
21	3	4	3	5	5	20
22	3	3	4	3	3	16
23	4	3	3	5	3	18
24	3	3	3	5	4	18
25	5	5	5	3	3	21

26	3	3	3	5	3	17
27	3	3	3	5	5	19
28	3	4	4	5	5	21
29	3	3	2	4	4	16
30	4	3	4	4	5	20
31	2	3	2	3	2	12
32	3	2	3	4	3	15
33	3	3	2	4	2	14
34	3	3	3	5	5	19
35	4	4	4	5	5	22
36	5	5	5	3	3	21
37	5	5	5	5	4	24
38	5	5	5	1	5	21
39	4	4	3	4	2	17
40	3	3	4	5	3	18
41	4	3	4	4	3	18
42	3	4	3	5	4	19
43	3	3	3	2	1	12
44	5	5	5	5	5	25
45	3	3	3	3	3	15
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	4	4	23
48	3	4	3	5	5	20
49	3	3	4	5	5	20

Data Interval Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Succesive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	TOTAL
5.030	4.000	4.626	3.300	2.801	19.758
4.014	4.000	3.579	4.530	3.727	19.849
4.014	2.818	3.579	3.300	3.727	17.437
2.854	4.000	2.477	4.530	3.727	17.588
2.854	2.818	2.477	1.699	1.863	11.710
4.014	4.000	3.579	2.368	2.801	16.762
2.854	2.818	2.477	4.530	3.727	16.405
2.854	4.000	3.579	3.300	2.801	16.534
4.014	4.000	2.477	1.699	1.863	14.053
4.014	4.000	3.579	4.530	4.787	20.910
2.854	2.818	3.579	3.300	3.727	16.277
4.014	4.000	2.477	4.530	4.787	19.808
2.854	2.818	3.579	2.368	2.801	14.420
4.014	4.000	3.579	3.300	3.727	18.619
5.030	5.064	4.626	4.530	2.801	22.051
2.854	2.818	2.477	4.530	2.801	15.479
2.854	2.818	2.477	4.530	4.787	17.465
2.854	2.818	2.477	3.300	2.801	14.249
4.014	2.818	3.579	2.368	2.801	15.580
2.854	2.818	2.477	4.530	2.801	15.479
2.854	4.000	2.477	4.530	4.787	18.648
2.854	2.818	3.579	2.368	2.801	14.420
4.014	2.818	2.477	4.530	2.801	16.639
2.854	2.818	2.477	4.530	3.727	16.405
5.030	5.064	4.626	2.368	2.801	19.890
2.854	2.818	2.477	4.530	2.801	15.479
2.854	2.818	2.477	4.530	4.787	17.465

2.854	4.000	3.579	4.530	4.787	19.750
2.854	2.818	1.000	3.300	3.727	13.698
4.014	2.818	3.579	3.300	4.787	18.497
1.000	2.818	1.000	2.368	1.863	9.049
2.854	1.000	2.477	3.300	2.801	12.432
2.854	2.818	1.000	3.300	1.863	11.834
2.854	2.818	2.477	4.530	4.787	17.465
4.014	4.000	3.579	4.530	4.787	20.910
5.030	5.064	4.626	2.368	2.801	19.890
5.030	5.064	4.626	4.530	3.727	22.977
5.030	5.064	4.626	1.000	4.787	20.508
4.014	4.000	2.477	3.300	1.863	15.653
2.854	2.818	3.579	4.530	2.801	16.581
4.014	2.818	3.579	3.300	2.801	16.511
2.854	4.000	2.477	4.530	3.727	17.588
2.854	2.818	2.477	1.699	1.000	10.848
5.030	5.064	4.626	4.530	4.787	24.037
2.854	2.818	2.477	2.368	2.801	13.318
5.030	5.064	4.626	4.530	4.787	24.037
5.030	5.064	4.626	3.300	3.727	21.747
2.854	4.000	2.477	4.530	4.787	18.648
2.854	2.818	3.579	4.530	4.787	18.567

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Keadilan Prosedur(X1)

Frequency Table

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	26	53.1	53.1	55.1
4.00	13	26.5	26.5	81.6
5.00	9	18.4	18.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	25	51.0	51.0	53.1
4.00	15	30.6	30.6	83.7
5.00	8	16.3	16.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.1	6.1	6.1
3.00	21	42.9	42.9	49.0
4.00	16	32.7	32.7	81.6
5.00	9	18.4	18.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Variabel Dukungan Atasan(X2)

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	23	46.9	46.9	49.0
4.00	16	32.7	32.7	81.6
5.00	9	18.4	18.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	3	6.1	6.1	8.2
3.00	8	16.3	16.3	24.5
4.00	13	26.5	26.5	51.0
5.00	24	49.0	49.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	5	10.2	10.2	12.2
3.00	18	36.7	36.7	49.0
4.00	11	22.4	22.4	71.4
5.00	14	28.6	28.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Variabel Penghargaan Organisasi (X3)

X3_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.1	6.1	6.1
3.00	24	49.0	49.0	55.1
4.00	13	26.5	26.5	81.6
5.00	9	18.4	18.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X3_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.1	6.1	6.1
3.00	21	42.9	42.9	49.0
4.00	16	32.7	32.7	81.6
5.00	9	18.4	18.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X3_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.1	6.1	6.1
3.00	22	44.9	44.9	51.0
4.00	14	28.6	28.6	79.6
5.00	10	20.4	20.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X3_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	21	42.9	42.9	44.9
4.00	19	38.8	38.8	83.7
5.00	8	16.3	16.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Y1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	26	53.1	53.1	55.1
4.00	13	26.5	26.5	81.6
5.00	9	18.4	18.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Y1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	25	51.0	51.0	53.1
4.00	15	30.6	30.6	83.7
5.00	8	16.3	16.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Y1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.1	6.1	6.1
3.00	21	42.9	42.9	49.0
4.00	16	32.7	32.7	81.6
5.00	9	18.4	18.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Y1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	3	6.1	6.1	8.2
3.00	8	16.3	16.3	24.5
4.00	13	26.5	26.5	51.0
5.00	24	49.0	49.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Y1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	5	10.2	10.2	12.2
3.00	18	36.7	36.7	49.0
4.00	11	22.4	22.4	71.4
5.00	14	28.6	28.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Prosedur(X1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 Total_X1  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.772**	.808**	.940**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49
X1_2	Pearson Correlation	.772*	1	.680**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49
X1_3	Pearson Correlation	.808*	.680**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.940*	.889**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	49	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Dukungan Atasan(X2)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 Total_X2  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	-.093	.084	.395**
	Sig. (2-tailed)		.526	.567	.005
	N	49	49	49	49
X2_2	Pearson Correlation	-.093	1	.531**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.526		.000	.000
	N	49	49	49	49
X2_3	Pearson Correlation	.084	.531**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.567	.000		.000
	N	49	49	49	49
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.395**	.763**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	
	N	49	49	49	49

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	3

Uji Validitas dan Reliabilitas Penghargaan Organisasi (X3)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES= X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 Total_X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations				
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	TOTAL_X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.820*	.798*	.643*	.941**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49
X3_2	Pearson Correlation	.820*	1	.753*	.583*	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49
X3_3	Pearson Correlation	.798*	.753*	1	.721*	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49
X3_4	Pearson Correlation	.643*	.583*	.721*	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.941*	.924*	.918*	.700*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES= X3_1 X3_2 X3_3 X3_4  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	49	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	4

**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Organizational Citizenship Behavior
(Y)**

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Total_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.772 **	.808 **	- .106	.153	.711* *
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.470	.292	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y1_2	Pearson Correlation	.772 **	1	.680 **	- .007	.258	.744* *
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.960	.074	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y1_3	Pearson Correlation	.808 **	.680 **	1	- .080	.244	.731* *
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.585	.092	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y1_4	Pearson Correlation	- .106	- .007	- .080	1 1	.531 **	.476* *
	Sig. (2-tailed)	.470	.960	.585		.000	.001
	N	49	49	49	49	49	49
Y1_5	Pearson Correlation	.153	.258	.244	.531 **	1	.709* *
	Sig. (2-tailed)	.292	.074	.092	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.711 **	.744 **	.731 **	.476 **	.709 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	49	49	49	49	49	49

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	49	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	5

Lampiran 5. Uji Korelasi

Uji Korelasi Antar Variabel

```
DATASET ACTIVATE DataSet0.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Keadilan Prosedur	Dukungan Atasan	Penghargaan Organisasi	OCB
Keadilan Prosedur	Pearson Correlation	1	.417** .003	.782** .000	.83 7** .00 0
	Sig. (2-tailed)				
	N	49	49	49	49
Dukungan Atasan	Pearson Correlation	.417** .003	1	.430** .002	.81 9** .00 0
	Sig. (2-tailed)				
	N	49	49	49	49
Penghargaan Organisasi	Pearson Correlation	.782** .000	.430** .002	1	.68 3** .00 0
	Sig. (2-tailed)				
	N	49	49	49	49
OCB	Pearson Correlation	.837** .000	.819** .000	.683** .000	1
	Sig. (2-tailed)				
	N	49	49	49	49

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

Lampiran 6. Uji Hipotesis

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penghargaan Organisasi, Dukungan Atasan, Keadilan Prosedur ^b		. Enter

- a. Dependent Variable: OCB
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.668	.59438

- a. Predictors: (Constant), Penghargaan Organisasi, Dukungan Atasan, Keadilan Prosedur

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	170.988	83.994	.000 ^b
	Residual	45	.353		
	Total	48			

- a. Dependent Variable: OCB
- b. Predictors: (Constant), Penghargaan Organisasi, Dukungan Atasan, Keadilan Prosedur

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.436	.487		-.894	.376
Keadilan Prosedur	.855	.054	.658	6.713	.000
Dukungan Atasan	.947	.047	.579	4.029	.000
Penghargaan Organisasi	.483	.043	.381	2.910	.003

a. Dependent Variable: OCB

Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN 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 : 2614/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Toko Mufidah Terminal Print

di,-

Gorontalo

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 : Megawati
NIM : E2117041
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : TOKO MUFIDAH TERMINAL PRINT
Judul Penelitian : PENGARUH SERVICESCAPE DAN RESPONSIVENESS TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI TOKO MUFIDAH TERMINAL PRINT

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



PEMERINTAH KOTA GORONTALO

DINAS TENAGA KERJA KOPERASI & USAHA KECIL MENENGAH

Jalan Ahmad Nadjamuddin, Kel. Dulalowo Timur, (0435)821861, Kode Pos 96112

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/Disnakerkop & UKM / 1640/XI/2021

Kepala Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut dibawah ini :

Nama : Nadya Abu'u

NIM : E2117209

Program Studi : Manajemen

Benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior)"** Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo sesuai surat Keterangan Advis dari Badan Kebangpol Nomor : 070/Kesbangpol/531 Tanggal 10 Maret 2021.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 17 November 2021



Tembusan di sampaikan Kepada :

- ✓ 1. Yth. Ketua Lembaga Penelitian UNISAN Gorontalo 112
- 2. Arsip.-



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

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

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0939/UNISAN-G/S-BP/XI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

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

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : NADYA ABUU
NIM : E2117209
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : pengaruh persepsi dukungan oerganisasi terhadap organizational citizenship behavior pegawai pada dinas tenaga kerja koperasi dan UKM kota gornalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 22%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 19 November 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

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

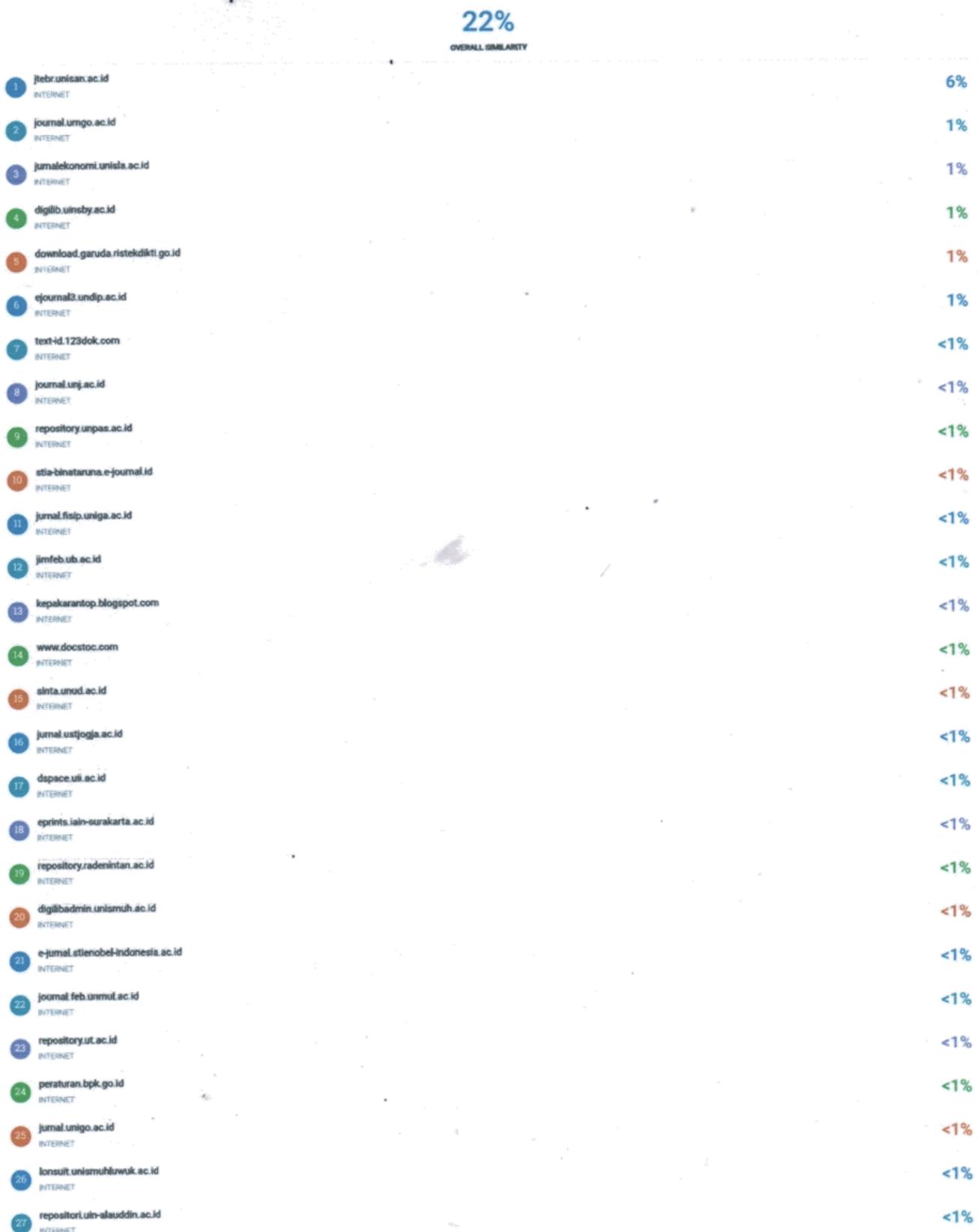


perbaikan_PROPOSAL SKRIPSI NADYA-1.docx
Nov 19, 2021
11625 words / 78188 characters

E2117209

Skripsi_NADYA ABUU.docx

Sources Overview



28	id.123dok.com	<1%
29	INTERNET	
30	repository.uln-suska.ac.id	<1%
CROSSREF		
31	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	<1%
INTERNET		
32	jurnal.stie-aas.ac.id	<1%
INTERNET		
33	journal.uin-alauddin.ac.id	<1%
INTERNET		
34	123dok.com	<1%
INTERNET		
35	jurnal.untan.ac.id	<1%
INTERNET		
36	repo.undiksha.ac.id	<1%
INTERNET		

Excluded search repositories:

- Submitted Works

Excluded from document:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words)

Excluded sources:

- None

ABSTRACT

NADYA ABUU. E2117209. THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON THE EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (AT THE OFFICE OF MANPOWER, COOPERATIVE, AND SME IN GORONTALO CITY)

This study aims to find out the effect of perceived organizational support (X) which consists of procedural justice (X1), superior support (X2), and organizational rewards (X3) on the employee's organizational citizenship behavior at the Office of Manpower, Cooperatives, and SMEs of Gorontalo City. The method used in this research is a quantitative approach with a descriptive presentation. The determination of the population and sampling technique used in this study is through the Census method. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analytical method used is path analysis. The results of the first test show that the perceived organizational support variable (X) which consists of procedural justice (X1), superior support (X2), and organizational rewards (X3) simultaneously has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (Y) at the Office of Manpower, Cooperatives, and SMEs of Gorontalo City by 0.616 or 61.6%. The results of testing the second hypothesis show that organizational support (X) in form of procedural justice (X1) partially has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (Y) at the Office of Manpower, Cooperatives, and SMEs of Gorontalo City by 0.658 or 65.8%. The results of the third test indicate that organizational support (X) in form of superior support (X2) partially has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (Y) at the Office of Manpower, Cooperatives, and SMEs of Gorontalo City by 0.579 or 257.9%. The results of the fourth test show that organizational support (X) in form of organizational rewards partially has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (Y) at the Office of Manpower, Cooperatives, and SMEs of Gorontalo City by 0.381 or 38.1%.

Keywords: procedural justice, superior support, organizational rewards, OCB



ABSTRAK

NADYA ABUU. E2117209. PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PEGAWAI (PADA DINAS TENAGA KERJA KOPERASI UKM KOTA GORONTALO)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1), dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur(X1), dukungan atasan (X2), dan penghargaan organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. yaitu sebesar 0,616 atau 61,6%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa dukungan organisasi (X) yang terdiri dari keadilan prosedur (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yakni sebesar 0.658 atau 65,8%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa dukungan organisasi (X) yang terdiri dari dukungan atasan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yakni sebesar 0.579 atau 257,9%. Hasil pengujian ke empat menunjukkan bahwa dukungan organisasi (X) yang terdiri dari penghargaan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yakni sebesar 0.381 atau 38.1%

Kata kunci: *keadilan prosedur, dukungan atasan, penghargaan organisasi, OCB*

CURRICULUM VITAE



1. Identitas Pribadi

Nama	:	Nadya Abuu
Nim	:	E2117209
Tempat/Tanggal lahir	:	Tangagah, 10 Oktober 1999
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Angkatan	:	2017
Jurusan	:	Ekonomi
Konsentrasi	:	Manajemen SDM
Agama	:	Islam
Alamat	:	Desa Tangagah, Kec. Bolaang Uki Kab.Bolaang Mongondow Selatan

2. Riwayat Pendidikan

a. Pendidikan Formal

1. Bersekolah di SDN Tangagah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Pada Tahun 2006
2. Kemudian Melanjutkan ke jenjang menengah Pertama di MTS Muhamadiyah Monano, Kabupaten Gorontalo Utara Pada Tahun 2012
3. Selanjunya Melanjutkan belajar di SMK Cokroaminoto Salongo, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan pada tahun 2015
4. Dan melanjutkan Pendidikan Tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi.