



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

Rahmisyari

Universitas Ichsan Gorontalo

Email : persadalestari01@gmail.com.

Abstrak

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

Kata kunci: *Kepribadian, Persepsi dukungan organisasi, Perilaku kewarganegaraan organisasional.*

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of personality and perception of organizational support on organizational civic behavior at the Gorontalo Regional Police Office. This study uses a sample of 53 people, the questionnaire is a tool for collecting basic data and the data is tested through path analysis. The results of this study show that personality (X1), and the perception of organizational support (X2) simultaneously have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior of employees of the Gorontalo Regional Police Station (Y) of 0.603 or 60.3, % and the rest of the other causes not included in the model of this study were 39.7%. Personality variables (X1) partially positively and significantly affect organizational citizenship behavior (Y) by 0.392, and the perception of organizational support (X2) partially had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (Y) of 0.442.

Keywords: *Personality, Perception of organizational support, Organizational civic behavior.*

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi, sehingga bisa menjamin keberlangsungan hidup organisasi (Suryani & FoEh, 2018). Untuk mencapai tujuan tersebut, maka, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki satu tujuan untuk memajukan organisasi dengan menunjukkan kinerja yang tinggi dan memiliki kemampuan dan karakter. Kemampuan yang harus dimiliki oleh individu yang bekerja termasuk keterampilan interpersonal. Keterampilan tersebut hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang diprasyarkan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain individu tersebut menampilkan perilaku extra-role.

Perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku extra-role dalam organisasi juga dikenal dengan istilah perilaku kewarganegaraan organisasi. Contoh perilaku yang termasuk kelompok perilaku

kewarganegaraan organisasi adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja Robbins, (Purba & Seniati, 2004).

Organisasi menuntut karyawan agar dapat memenuhi perilaku yang sesuai (in-role) dengan tugas yang ditentukan, namun perusahaan juga membutuhkan dan menginginkan karyawan yang berperilaku kerja di luar tanggung jawab formal (extra-role). Beberapa contoh kinerja extra-role adalah membantu teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan, mencegah terjadinya ancaman bahaya yang merugikan perusahaan atau organisasi, perilaku menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, atau menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang dituntut (Garay). (Empati et al., 2015).

Perilaku kewarganegaraan organisasi dapat diartikan peranan individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan bagian dari perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk Perilaku kewarganegaraan organisasi merefleksikan ciri karyawan yang korporatif, suka menolong, perhatian dan sungguh-sungguh. Dalam (Deskiana, 2019) Organ berpendapat bahwa Perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasi memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya, keinovasian dan keadaptasian serta kinerja organisasi secara keseluruhan termasuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penerahan sumber daya langka, waktu dan pemecahan masalah di antara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan interdependensi. Perilaku tersebut tidak akan mendapat imbalan langsung atau sanksi baik dilakukan atau tidak, namun sikap konstruktif yang ditunjukkan karyawan melalui PKO akan memberikan penilaian positif (Ulum, 2016).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, adalah faktor kepribadian .Organisasi mengharapkan kinerja karyawan yang semaksimal mungkin untuk mencapai keunggulan organisasi sehingga mampu bersaing dalam dunia industri. Karena pada akhirnya kinerja karyawan mempengaruhi kemajuan organisasi secara keseluruhan (Novira & Martono, 2015). Untuk pencapaian tujuan, organisasi menuntut karyawan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hampir semua organisasi diseluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja dalam tim (*work teams*). Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka, jujur, mau bekerja sama, berbagi informasi, menghargai setiap perbedaan yang ada, mampu menyelesaikan konflik serta dapat menekan kepentingan pribadi demi kepentingan tim. Kemampuan harus dimiliki oleh setiap individu yang bekerja dalam tim termasuk keterampilan interpersonal. Keterampilan tersebut dapat ditunjukkan oleh individu yang peduli terhadap individu lain yang berusaha menampilkan yang terbaik melebihi yang organisasi harapkan.

Menurut (Mangundjaya, 2012), menjelaskan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosio emosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya yang disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Kepedulian karyawan terhadap organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat ditunjukkan dengan menampilkan sikap positif dan perilaku kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Dukungan yang diberikan oleh organisasi akan menciptakan persepsi karyawan.

Individu dalam organisasi dikatakan baik tidak dilihat dari kemampuan saja melainkan dari kepribadiannya pula. Kepribadian individu dalam organisasi sangat bervariasi, hal ini dipostulatkan membentuk variasi perilaku dalam organisasi, termasuk perilaku kerja. Walaupun tiap organisasi memiliki uraian tugas, SOP dan struktur organisasi, variasi kepribadian individu dalam organisasi membuat kecenderungan variasi perilaku kerja yang beragam. Kepribadian merupakan dimensi dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional, kognitif dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respon terhadap berbagai situasi lingkungan. Kepribadian adalah kombinasi dari karakteristik fisik dan mental merupakan indikasi tentang bagaimana seorang individu melihat, berpikir, berperilaku dan terasa (Rashidi & Tafreshi, 2015).

Perlakuan-perlakuan yang diterima oleh karyawan akan ditangkap sebagai stimulus dan

diorganisir serta diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka. Menurut (Dreyfus & Eisenberg, 2012), Persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauhmana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Novira & Martono, 2015). Dukungan dari atasan juga sangat mempengaruhi persepsi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka.

Pentingnya penelitian tentang perilaku kewarganegaraan organisasi (PKO) pada lembaga kepolisian didasarkan pada kenyataan tingginya beban tugas yang dihadapi polisi pada umumnya. Tingginya beban tugas di kepolisian menuntut para anggota kepolisian untuk bekerja lebih dari beban tugas seharusnya.

Penelitian ini dianggap mempunyai perbedaan dengan penelitian sebelumnya karena penelitian ini selain menggunakan pendekatan manajemen sumberdaya manusia penelitian ini juga menggunakan pendekatan psikologis, hal ini dilakukan karena penelitian ini menggunakan unit analisis anggota kepolisian. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Tursanurohmad, 2019) menemukan bahwa kepolisian sebagai suatu kelompok kerja mempunyai jam kerja yang terlalu berat dan tidak mengenal waktu sehingga berdampak pada fisik dan psikologis, disamping itu seorang polisi dituntut mempunyai kinerja yang baik dan ditunjang sifat profesionalisme.

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

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

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepribadian dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Kepolisian Daerah Gorontalo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian (X1) dukungan atasan (X2) dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada kantor Kepolisian Daerah Gorontalo Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian (X1) dan persepsi dukungan organisasi secara simultan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada kantor Kepolisian Daerah Gorontalo. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian (X2) secara parsial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada kantor Kepolisian Daerah Gorontalo. Mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi (X2) secara parsial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) pada kantor Kepolisian Daerah Gorontalo

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Quesioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok (Kusmana, 2018). Sedangkan menurut Kerlinger dan (Sugiyono, 2016) metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang diBelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik,

dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sample jenuh. Karena jumlah pegawai pada kantor Kepolisian Daerah hanya berjumlah 53 pegawai sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objektif sudah tentu diperlukan suatu instrument alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif. Metode statistic yang digunakan ialah regresi linear berganda (Janie, 2012). Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

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

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 21 (Rochman, 2020), uji signifikansi analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas sig dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai probabilitas alpha (0,05) lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig ($0,05 < sig$), atau jika nilai F hitung > nilai F tabel maka H_a diterima, artinya signifikan,

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

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

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

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

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

Tabel 1 : Hasil Pengujian Hipotesis

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

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2022

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

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

- Artinya, bahwa apabila variabel dukungan meningkat satu satuan, maka perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) meningkat sebesar 0,392
2. Variabel Dukungan organisasi (X2) sebesar 0,442 dan bertanda positif, menandakan variabel dukungan organisasi (X2), memiliki kontribusi yang positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y). Artinya, bahwa apabila variabel dukungan organisasi meningkat satu satuan, maka perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) meningkat sebesar 0.
 3. Epsilon (ϵ) sebesar 0,397 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 39,7%
 4. Koefisien Determinasi (R Square). sebesar 0,603, menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh secara bersama terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada kantor Kepolisian Daerah Gorontalo Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini

B. Pembahasan Hasil Penelitian

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

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

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Berry et al., 2011) dengan menggunakan meta-analisis pada 87 sampel menemukan bahwa conscientiousness, stabilitas emosional, dan extraversion memiliki hubungan sama terhadap OCB dan kinerja tugas, sedangkan openness to experience dan agreeableness memiliki hubungan kuat dengan OCB daripada dengan kinerja tugas. Hasil meta-analisis mendukung gagasan bahwa ciri-ciri kepribadian merupakan prediktor penting OCB daripada kinerja tugas.

Penelitian yang dilakukan (Fatdina, 2009) “menemukan bahwa penilaian pegawai terhadap keadilan berbagai kebijakan atau peraturan perusahaan juga ikut mempengaruhi PKO. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan dalam hal peraturan atau kebijakannya, maka akan meningkat perilaku kewarganegaraan organisasinya” Demikian sebaliknya pula pegawai yang merasa tidak diperlakukan secara adil akan perilaku kewarganegaraan organisasinya semakin menurun.

Jika pegawai memiliki persepsi bahwa organisasi benar- benar memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memiliki keinginan untuk berbagi advantage maka akan muncul kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan juga akan meningkatkan kinerja dengan bekerja keras karena karyawan mengharapkan organisasi untuk sukses. Persepsi dukungan organisasi pada saat-saat krisis dapat sangat bermanfaat dalam hal mengembangkan serta meningkatkan hasil kerja perorangan ataupun hasil kerja organisasi Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat variabel lain yang turut mempengaruhi variabel pengembangan karier namun tidak diteliti sebesar 21,6% misalnya komitmen organisasi

Penelitian empiris oleh (Sari & Dewi, 2017) “menganalisis pengaruh dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada karyawan food and beverage di Melasti Beach Hotel, Kuta-Bali. “Dengan hasil penelitiannya adalah bahwa Dukungan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. “Organizational Citizenship Behaviour merupakan kontribusi seorang karyawan yang diluar deskripsi kerjanya. Dukungan organisasional adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Komitmen organisasional merupakan keinginan untuk berpartisipasi dengan baik dalam organisasi serta bangga menjadi bagian dalam organisasi

tersebut". (Sari & Dewi, 2017).

2. Pengaruh kepribadian Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai memiliki kepribadian yang baik maka, maka akan perilaku keanggotaan dalam organisasi semakin baik. Hasil empiris mendukung penelitian ini yang dilakukan oleh (Yolanda, 2020) "Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepribadian terhadap OCB di BPD DIY Syariah Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data, dapat dilihat bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan BPD DIY Syariah Yogyakarta.

Artinya bahwa semakin tinggi kepribadian (trait extraversion) yang ditampilkan dalam bentuk mudah bergaul dan aktif, trait openness to experience yang ditampilkan dalam bentuk imajinatif dan kreatif, trait conscientiousness yang ditampilkan dalam bentuk bertanggung jawab, tekun, dan berorientasi pada keberhasilan. Semakin terikat karyawan tersebut secara emosional dengan perusahaan, maka semakin cenderung ia membantu rekan kerja dan atasan dalam hal penyelesaian tugas, pencegahan masalah dalam bekerja, dan pemberian semangat dan penguatan, serta semakin cenderung ia membantu organisasi secara keseluruhan, dengan cara menolerir situasi yang kurang ideal dalam bekerja, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan dan patuh pada peraturan dan tata tertib perusahaan; Hasil temuan ini yang menemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* anggota kepolisian Hasil ini memungkinkan terjadi karena dalam melaksanakan tugas anggota selalu berhati-hati namun tetap ramah, tetap bepegang teguh pada prinsip kebenaran, dan meyakini akan kebenarannya serta bersedia membantu atau bekerja sama dengan orang lain, teliti, hal ini tercermin dari sikap yang selalu berusaha bertindak berdasar pada kode etik kepolisian, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi serta rapi dalam bekerja

3. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi

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

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian empiris oleh (Yolanda, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Bank XYZ. Artinya semakin baik seseorang memiliki keyakinan perusahaan memperhatikan kesejahteraan, serta sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya maka karyawan akan menunjukkan tingkah laku sukarela yang mendukung efektivitas perusahaan meskipun perilakunya tersebut tidak diakui secara eksplisit dalam sistem pemberian reward

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

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan bahwa Berdasarkan hasil uji F secara simultan variabel kepribadian dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo Variabel kepribadian secara parsial pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku

kewarganegaraan organisasi pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo. Variabel persepsi dukungan organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

- Berry, G., Jakob, C., & Reeder, M. (2011). Recent Global Trends In Atmospheric Fronts. *Geophysical Research Letters*, 38(21).
- Deskiana, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dalam Melayani Dan Kepribadian Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Di Pt. Kantor Pos Indonesia Kota Bandung. Universitas Komputer Indonesia.
- Dreyfus, T., & Eisenberg, T. (2012). On Different Facets Of Mathematical Thinking. In *The Nature Of Mathematical Thinking* (Pp. 269–300). Routledge.
- Empati, J., Sari, D. R., & Nurtjahjanti, H. (2015). Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan. 4(April), 37–42.
- Fatdina, F. (2009). Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi UGM*, 36(1), 130348.
- Janie, D. N. A. (2012). Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS. *Jurnal*, April.
- Kusmana, C. (2018). *Metode Survey Dan Interpretasi Data Vegetasi*. PT Penerbit IPB Press.
- Mangundjaya, W. L. H. (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 9.
- Novira, L., & Martono, S. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(3).
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Human Behavior Studies In Asia*, 8(3), 105–111.
- Rashidi, P. E., & Tafreshi, M. S. (2015). Explanation Of The Relationship Between Personality Dimensions And Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Of The Hospitals Of Torbat-E Heydariyeh City. *Indian Journal Of Fundamental And Applied Life Sciences*, 5(S1), 5401–5410.
- Rochman, A. S. (2020). *Cara Mudah Instal Software Spss Statistik Versi 21*.
- Sari, I. G. A. I. P., & Dewi, A. A. S. K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap OCB Karyawan F&B Di Melasti Beach Hotel Kuta. Udayana University.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Suryani, N. K., & Foeh, J. E. H. J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish.
- Tursanurohmad, N. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Dukungan Organisasi Terhadap Profesionalisme, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja.
- Ulum, M. C. (2016). *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Universitas Brawijaya Press.
- Yolanda, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstp) Kota Padang.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)