

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, BUDAYA ORGANISASI
DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER
KEPOLISIAN RESOR PONOROGO**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Nuha' Zahrani Putri

NIM : 20415171

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

2024

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, BUDAYA ORGANISASI
DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER
KEPOLISIAN RESOR PONOROGO**

SKRIPSI



Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat – syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Disusun Oleh:

Nama : Nuha' Zahrani Putri

NIM 20415171

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi, dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Pegawai Kepolisian Resor Ponorogo

Nama : Nuha' Zahrani Putri

NIM : 20415171

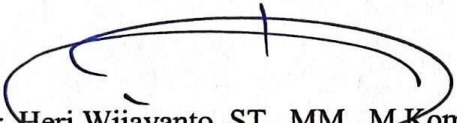
Tempat, Tanggal Lahir : Ponorogo, 7 Mei 2002

Program Studi : Manajemen

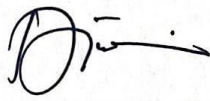
Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk mengikuti ujian Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Ponorogo, 13 Mei 2024

Pembimbing I


Dr. Heri Wijayanto, ST., MM., M.Kom.
NIDN. 0025057401

Pembimbing II


Diana Pramudya Wardhani, S.E., M.M
NIDN. 0709048305

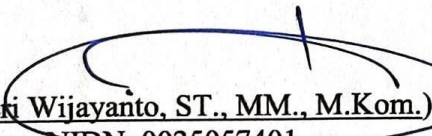


Mengetahui,
Fakultas Ekonomi


Prof. Hari Sumarsosno, SE., M.Si.
NIP. 19760508 200501 1 002

Dosen Penguji


Ketua


(Dr Heri Wijayanto, ST., MM., M.Kom.)
NIDN. 0025057401

Sekretaris


(Naning Kristiyana, S.E., M.M)
NIDN. 0721117501

Anggota


(Wahna Widhianingrum, S.P., M.M.)
NIDN. 0707118602

PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR KODE ETIK PENULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI) dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu institusi pendidikan dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 29 April 2024



Nuha' Zahyani Putri
NIM. 20415171



MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebijakan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya."

(Q.S Al-Baqarah: 286)

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan."

(Q.S Al-Insyirah, 94: 5-6)

قد يؤخر الله الجميل ، ليجعله أجمل

"Terkadang Allah menunda keindahan untuk menjadikannya lebih indah"

"Jika kamu menyukai langit, kamu harus menerima segala cuacanya"

"Jika didunia kamu tidak menemukan orang baik, maka jadilah salah satunya"

"Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang- gelombang itu yang bisa kau ceritakan."

(Boy Candra)

"Orang lain gak akan paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian success storiesnya aja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun gak akan ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

Jadi tetap berjuang ya."

Nuha' Zahrani Putri

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada Allah SWT, Tuhan yang telah memberikan ridho, kesehatan, kekuatan, kelancaran dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini dengan baik.

Dipersembahkan kepada, baginda Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan, inspirasi dan yang telah memotivasi penulis untuk terus berusaha dan introspeksi diri agar menjadi pribadi yang lebih baik.

Dipersembahkan kepada Kepada orang tua saya Ayah Zahrul Watoni dan Ibu Wahyuningsih yang selalu memberikan dukungan, doa yang tak pernah putus untuk anaknya, berupa materi dan motivasi yang baik untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk Ayah dan Ibu saya tercinta.

Dipersembahkan kepada diri sendiri Nuha Zahrani yang sudah menyelesaikan studi ini sampai dengan selesai, sampai sudah meraih gelar sarjana dan terimakasih sudah kuat dan sudah bertahan sejauh ini

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah – Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Oganisasi dan *Turnover Intenion* Terhadap Kinerja Pegawai Kepolisian Resor Ponorogo”.

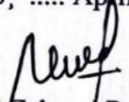
Penyelesaian skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Hadi Sumarsono, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
2. Ibu Naning Kristiyana, S.E., MM selaku Kaprodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
3. Bapak Dr. Heri Wijayanto, ST., MM., M.Kom. Selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Diana Pramudya Wardhani, S.E., M.M, Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, bantuan dan koreksi serta saran hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak dan ibu dosen serta karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang membantu dalam kebutuhan administrasi.
5. Kedua orang tua, saudara, teman, kerabat dan sahabat yang selalu mendo’akan keberhasilan peneliti.
6. Seluruh rekan S1 Manajemen angkatan 2020 yang saling membantu dan mendoakan agar skripsi dapat diselesaikan dengan baik.

Semoga skripsi ini berguna baik bagi diri saya sendiri maupun bagi pihak lain yang memanfaatkannya.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Ponorogo, ²⁹ April 2024


Nuha' Zahran Putri
NIM. 20415171

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| COVER LUAR..... | iii |
| COVER DALAM..... | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR KODE ETIK PENULISAN..... | v |
| MOTTO..... | v |
| PERSEMBAHAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| RINGKASAN..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 9 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 9 |
| 2.1.1 Manajemen..... | 9 |
| 2.1.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 13 |
| 2.1.3 Budaya Organisasi..... | 17 |
| 2.1.4 <i>Turnover Intention</i> | 21 |
| 2.1.5 Kinerja..... | 25 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 28 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran..... | 33 |
| 2.4 Hipotesis..... | 34 |
| 2.4.1 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 34 |
| 2.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi..... | 36 |
| 2.4.3 Pengaruh <i>Turnover Intention</i> | 37 |

| | | |
|-----------------------------------|---|----|
| 2.4.4 | Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Budaya Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> | 38 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 40 |
| 3.1 | Ruang Lingkup Penelitian..... | 40 |
| 3.2 | Populasi dan Sampel Penelitian | 40 |
| 3.2.1 | Populasi..... | 40 |
| 3.2.2 | Sampel | 41 |
| 3.3 | Jenis dan Sumber Data..... | 41 |
| 3.3.1 | Jenis Data | 41 |
| 3.3.2 | Sumber Data..... | 41 |
| 3.4 | Teknik Pengambilan Data..... | 42 |
| 3.5 | Definisi Operasional Variabel..... | 42 |
| 3.5.1 | Variabel Independen (X)..... | 43 |
| 3.5.2 | variabel Dependen (Y)..... | 46 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data | 48 |
| 3.6.1 | Uji Instrumen..... | 48 |
| 3.6.2 | Regresi Linier Berganda | 50 |
| 3.6.3 | Uji Hipotesis..... | 51 |
| 3.6.4 | Koefisiensi Determinasi (R^2) | 53 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | | 54 |
| 4.1 | Gambaran Umum Kepolisian Resor Ponorogo | 54 |
| 4.1.1 | Visi Misi Polres Ponorogo | 55 |
| 4.1.2 | Struktur Organisasi Polres Ponorogo..... | 56 |
| 4.1.3 | Tugas dan Fungsi Polres Ponorogo | 56 |
| 4.2 | Hasil Penelitian | 59 |
| 4.2.1 | Profil Responden | 59 |
| 4.2.2 | Deskripsi Jawaban Responden | 61 |
| 4.3 | Uji Kualitas Data | 66 |
| 4.3.1 | Hasil Uji Validitas | 66 |
| 4.3.2 | Hasil Uji Reliabilitas..... | 67 |
| 4.3.3 | Analisis Regresi Linear Berganda..... | 68 |
| 4.3.4 | Uji Hipotesis..... | 70 |
| 4.4 | Pembahasan..... | 77 |

| | | |
|---------------------|---|----|
| 4.4.1 | Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Pegawai..... | 77 |
| 4.4.2 | Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai | 78 |
| 4.4.3 | Pengaruh <i>Turnover Intention</i> terhadap Kinerja Pegawai..... | 80 |
| 4.4.4 | Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Budaya Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Pegawai..... | 81 |
| BAB V PENUTUP | | 83 |
| 5.1 | Kesimpulan | 83 |
| 5.2 | Saran..... | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 86 |
| LAMPIRAN..... | | 89 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1 Penelitian Terdahulu | 28 |
| Tabel 2 Skala Likert..... | 42 |
| Tabel 3 Jenis Kelamin..... | 59 |
| Tabel 4 Usia | 60 |
| Tabel 5 Pendidikan Terakhir | 60 |
| Tabel 6 Lama Bekerja..... | 61 |
| Tabel 7 Jawaban Responden <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 62 |
| Tabel 8 Jawaban Responden Budaya Organisasi | 63 |
| Tabel 9 Jawaban Responden <i>Turnover Intention</i> | 64 |
| Tabel 10 Jawaban Responden Kinerja Pegawai..... | 65 |
| Tabel 11 Uji Validitas..... | 67 |
| Tabel 12 Uji Reliabilitas | 68 |
| Tabel 13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda | 69 |
| Tabel 14 Hasil Uji t (Parsial)..... | 72 |
| Tabel 15 Hasil Uji F | 74 |
| Tabel 16 Koefisien Determinasi | 76 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1 Kerangka Pemikiran | 34 |
| Gambar 2 Daerah Penerimaan dan Penolakan H01..... | 72 |
| Gambar 3 Daerah Penerimaan dan Penolakan H02..... | 73 |
| Gambar 4 Daerah Penerimaan dan Penolakan H03..... | 74 |
| Gambar 5 Daerah Penerimaan dan Penolakan H04..... | 75 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Instrumen Penelitian | 90 |
| Lampiran 2 Identitas Responden | 93 |
| Lampiran 3 Tabulasi Data | 95 |
| Lampiran 4 Tabel-tabel | 103 |
| Lampiran 5 Output SPSS | 107 |
| Lampiran 6 Surat Rekomendasi Polres | 118 |
| Lampiran 7 Berita Acara Bimbingan Skripsi | 119 |
| Lampiran 8 Dokumentasi Gambar | 121 |



RINGKASAN

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, BUDAYA ORGANISASI DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER KEPOLISIAN RESOR PONOROGO

Nuha' Zahrani Putri, Heri Wijayanto dan Diana Pramudya Wardhani

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Pegawai honorer adalah pegawai harian lepas yang belum berstatus pegawai tetap. Artinya pegawai tersebut suatu saat bisa diangkat menjadi pegawai tetap atau sebaliknya, diberhentikan karena tidak lagi dibutuhkan. Ketidakpastian status tersebut seringkali berpengaruh terhadap kinerja sang pegawai, dimana jika sang pegawai memiliki peluang untuk diangkat menjadi pegawai tetap kinerjanya akan stabil dan meningkat atau sebaliknya jika sang pegawai tidak memperoleh kepastian tentang statusnya di masa depan, akan membuatnya berpikir untuk *turnover* yang pada gilirannya akan membuat kinerjanya menurun. Namun demikian, jika si pegawai merasa tempat kerjanya telah menjadi bagian dari dirinya (*Organizational Citizenship Behavior/OCB* si pegawai baik) dan atasan serta rekan kerja tidak membedakan perlakuan antara dirinya dengan pegawai tetap (budaya organisasi mendukung), maka sangat kecil kemungkinan si pegawai melakukan *turnover*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka. Penelitian dengan metode kuantitatif ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi, *Turnover Intention* terhadap Kinerja Pegawai pada Kepolisian Resor Ponorogo, Analisis data penulis lakukan diawali dengan pengumpulan dan pengolahan data berupa kuesioner tertutup dengan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 1 sampai dengan 5 pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (X_1), Budaya Organisasi (X_2), *Turnover Intention* (X_3) maupun Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pembahasan sesuai dengan data yang dikelola dengan model analisis regresi linear berganda disimpulkan bahwa; Berdasarkan hasil uji t variabel independen *Organizational Citizenship Behavior*, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,502 > 1,678$), maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,755 > 1,678$) maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Turnover Intention*, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,212 > 1,678$) maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Pegawai. Sementara berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,944 > 2,80$) maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh *Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi dan *Turnover Intention* secara bersama-sama/simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Key Word: *Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi, *Turnover Intention*, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, ORGANIZATIONAL CULTURE AND TURNOVER INTENTION ON THE PERFORMANCE OF HONORARY EMPLOYEES PONOROGO RESORT POLICE

Nuha' Zahrani Putri, Heri Wijayanto and Diana Pramudya Wardhani

Muhammadiyah University of Ponorogo

Honorary employees are casual daily employees who do not yet have permanent employee status. This means that the employee can one day be appointed as a permanent employee or vice versa, dismissed because he is no longer needed. This status uncertainty often affects the employee's performance, where if the employee has the opportunity to be appointed as a permanent employee his performance will be stable and increase or vice versa if the employee does not have certainty about his status in the future, it will make him think about turnover which in turn will make performance decreases. However, if the employee feels that his workplace has become part of him (Organizational Citizenship Behavior/OCB of the employee is good) and his superiors and co-workers do not differentiate between themselves and permanent employees (supportive organizational culture), then there is very little chance of the employee making a turnover. . This research uses a quantitative approach, namely data that can be calculated in the form of numbers. This research using quantitative methods is intended to determine the influence of Citizenship Behavior, Organizational Culture, Turnover Intention on Employee Performance at the Ponorogo Police Department. The author's data analysis begins with collecting and processing data in the form of a closed questionnaire with a Likert scale where the alternative answers are 1 to 5. Scoring is done based on answers to questions regarding Organizational Citizenship Behavior (X1), Organizational Culture (X2), Turnover Intention (X3) and Employee Performance (Y). Based on the results of the discussion according to the data managed using the multiple linear regression analysis model, it is concluded that; Based on the results of the t test for the independent variable Citizenship Behavior, the t value obtained $> t$ table ($2.502 > 1.678$), then H_0 is rejected, meaning that there is an influence of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance. Organizational Culture, obtained by the calculated t value $> t$ table ($2,755 > 1.678$), then H_0 is rejected, meaning that there is an influence of Organizational Culture on Employee Performance. Turnover Intention, obtained by the calculated t value $> t$ table ($2.212 > 1.678$), then H_0 is rejected, meaning that there is an influence of Turnover Intention on Employee Performance. Meanwhile, based on the results of the F test, the calculated F value $> F$ table ($3.944 > 2.80$) is obtained, so H_0 is rejected, meaning that there is an influence of Citizenship Behavior, Organizational Culture and Turnover Intention simultaneously/simultaneously on Employee Performance.

Key Words: Citizenship Behavior, Organizational Culture, Turnover Intention, Employee