

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Kepolisian Resor Ponorogo**

Kepolisian Resor Ponorogo merupakan Satuan Wilayah Kepolisian Resor yang berkedudukan di Kabupaten Ponorogo. Saat ini Kepolisian Resor Ponorogo Ponorogo menaungi 21 Kepolisian Sektor (Polsek) dalam dua puluh satu Kecamatan yang terdiri dari Polsek Babadan, Polsek Badegan, Polsek Balong, Polsek Bungkal, Polsek Jambon, Polsek Jenangan, Polsek Jetis, Polsek Kauman, Polsek Mlarak, Polsek Ngebel, Polsek Ngrayun, Polsek Ponorogo, Polsek Pudak, Polsek Pulung, Polsek Sambit, Polsek Sampung, Polsek Sawoo, Polsek Siman, Polsek Slahung, Polsek Sooko dan Polsek Sukorejo.

Tugas pokok Kepolisian Resor Ponorogo adalah menyelenggarakan tugas pokok paramoterkepolisian Republik Indonesia dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman, pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas Polri dalam daerah hukum Kepolisian Resor Ponorogo sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kepolisian Resor Ponorogo menyelenggarakan fungsi pemberian penanganan laporan atau pengaduan, pemberian bantuan dan pertolongan termasuk pengaman kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, pelayanan surat izin/keterangan serta pelayanan pengaduan atas tindakan.

#### 4.1.1. Visi Misi Kepolisian Resor Ponorogo

##### 1. Visi

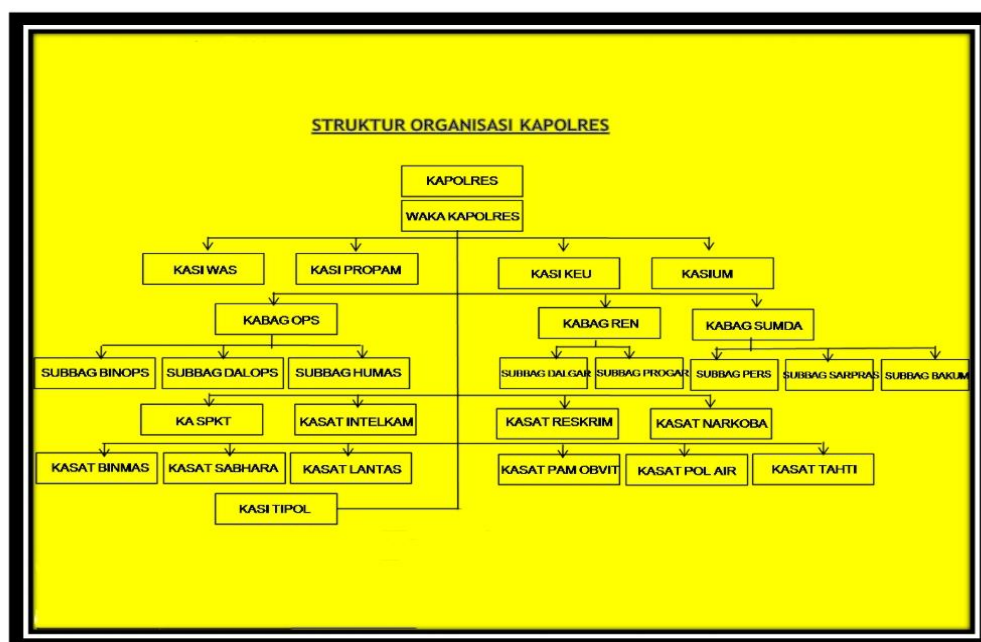
Kepolisian Resor Ponorogo sebagai mitra yang dipercaya masyarakat, bertindak secara profesional dalam menegakkan hukum dan pemeliharaan kamtibmas yang unggul, menjalin kemitraan polri dengan masyarakat, sinergi polisional yang proaktif, mandiri dan berkepribadian dengan dilandasi semangat gotong royong.

##### 2. Misi

Misi Kepolisian Resor Ponorogo adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pelayanan prima yang unggul sampai lini terdepan pelayanan masyarakat dengan tujuan menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap Kepolisian Resor Ponorogo lebih baik.
- b. Melaksanakan secara aktif deteksi dini dan peringatan dini melalui kegiatan/operasi penyelidikan, pengamanan, dan penggalangan serta melibatkan bhabinkamtibmas yang proaktif.
- c. Melaksanakan Penegakkan hukum secara konsisten, transparan untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.
- d. Meningkatkan koordinasi antar instansi secara sinergi dalam rangka turut serta menciptakan kondisi yang aman.
- e. Mengembangkan program perpolisian masyarakat yang berbasis pada masyarakat patuh hukum (*law abiding citizen*).
- f. Mengembangkan dan membina serta memelihara solidaritas sumber daya manusia Kepolisian Resor Ponorogo dengan Profesionalisme dan Proporsional yang tinggi.

#### 4.1.2. Struktur Organisasi Kepolisian Resor Ponorogo



Gambar 2

Struktur Organisasi Kepolisian Resor Ponorogo

Sumber: Kabag OPS Kepolisian Resor Ponorogo

#### 4.1.3. Tugas dan Fungsi Kepolisian Resor Ponorogo

Kepolisian Resor Ponorogo adalah satuan organisasi Polri yang berkedudukan di kabupaten Ponorogo dan bertanggung jawab langsung dengan Polda Jatim. Tugas Kepolisian Resor Ponorogo adalah menyelenggarakan atau melaksanakan tugas pokok promoter polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Memberikan pelayanan, perlindungan dan mengayomi di wilayah hukum kabupaten Ponorogo.

Adapun tugas-tugas Kepala Kepolisian Resor Ponorogo Resor Ponorogo yaitu:

1. Menetapkan rencana dan program kerja Kepolisian Resor Ponorogo serta mengawasi dan mengendalikan pelaksanaannya.

2. Memberikan komando atas tugas pokok Kepolisian Resor Ponorogo .
3. Membina disiplin, tata tertib dan kesadaran hukum lingkungan Kepolisian Resor Ponorogo .
4. Menyelenggarakan pembinaan dan administrasi personil, logistik dan anggaran dilingkungan Kepolisian Resor Ponorogo , serta upaya untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan operasional organisasi.
5. Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan organisasi, badan, instansi didalam dan diluar Polri wilayah Kepolisian Resor Ponorogo dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas.

Selanjutnya dalam menjalani tugas, Kepala Kepolisian Resor Ponorogo Resor Ponorogo dibantu oleh WaKepala Kepolisian Resor Ponorogo Resor Ponorogo dengan pembagian kerja sebagai berikut:

1. Mengendalikan pelaksanaan tugas staffvseluruh satuan organisasi dan melakukan tugas yang diperintahkan oleh Kepala Kepolisian Resor Ponorogo Resor Ponorogo .
2. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Kepala Kepolisian Resor Ponorogo Resor Ponorogo mengenai hal-halyang berhubungan dengan bidang tugasnya.
3. Merumuskan dan menyiapkan program kerja Kepolisian Resor Ponorogo .
4. Mengawasi, mengkoordinasi dan mengendalikan pelaksanaan tugas dan fungsi pembinaan serta memelihara pelaksanaan prosedur kerja.

Adapun yang menjadi pelaksana dan perencana operasi kepolisian yaitu Bagian Operasi (BagOps) bertugas merencanakan dan mengendalikan administrasi operasi kepolisian, pengamanan kegiatan masyarakat dan/atau

instansi pemerintah, menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan Kepolisian Resor Ponorogo serta mengendalikan pengamanan markas.

Selanjutnya BagOps menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyiapan administrasi dan pelaksanaan operasi kepolisian;
2. Perencanaan pelaksanaan pelatihan praoperasi, termasuk kerja sama dan pelatihan dalam rangka operasi kepolisian;
3. Perencanaan dan pengendalian operasi kepolisian, termasuk pengumpulan, pengolahan dan penyajian serta pelaporan data operasi dan pengamanan kegiatan masyarakat dan/atau instansi pemerintah;
4. Pembinaan manajemen operasional meliputi rencana operasi, perintah pelaksanaan operasi, pengendalian dan administrasi operasi kepolisian serta tindakan kontinjensi;
5. Pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan pengamanan markas di lingkungan Kepolisian Resor Ponorogo ; dan
6. Pengelolaan informasi dan dokumentasi kegiatan Kepolisian Resor Ponorogo .

BagOps mengawasi Kasubbag Bin Ops, Kasubbag Dal Ops, Kasubbag Humas serta Perwira, Bintara, PNS polri yang menjadi bawahannya. Adapun tugasnya yaitu:

- 1 Mengelola sumber daya yang tersedia secara optimal serta meningkatkan kemampuan dan daya gunanya.
- 2 Mengelola ketertiban administrasi keuangan melalui program, kegiatan dan sub kegiatan Kepolisian Resor Ponorogo serta menggunakannya seoptimal mungkin untuk keberhasilan pelaksanaan tugas.
- 3 Menjabarkan dan menindaklanjuti setiap kebijakan pimpinan.

- 4 Menerapkan prinsip organisasi, integritas dan sinkronisasi baik dalam lingkungan satuan organisasi maupun dalam hubungan dengan instansi lainnya.
- 5 Merumuskan kebijakan Kepala Kepolisian Resor Ponorogo Resor Ponorogo dibidang operasional menyelenggarakan manajemen operasi kepolisian, pelayanan atas perlindungan kejahatan dan permintaan bantuan pengamanan proses peradilan serta pengamanan khusus lainnya.
- 6 Menyelenggarakan pelayanan fasilitas dan perawatan tahanan.

## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.2.1. Profil Responden

#### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	78.0	78.0	78.0
	Perempuan	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa pegawai honorer Kepolisian Resor Ponorogo didominasi oleh responden laki-laki. Hal ini terlihat dari responden, dimana 39 (78%) responden dari 50 responden berjenis kelamin laki-laki. Adapun karyawan laki-laki lebih banyak direkrut dari pada perempuan, karena laki-laki dianggap lebih cekatan, lebih terampil dan lebih tegas seiring dengan tugas kepolisian.

## 2. Berdasarkan Usia

Tabel 4. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	20	40.0	40.0	40.0
	26-30 tahun	14	28.0	28.0	66.0
	31-35 tahun	6	12.0	12.0	78.0
	36-40 tahun	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui bahwa pegawai honorer Kepolisian Resor Ponorogo didominasi oleh responden berusia 20-25 tahun. Hal ini terlihat dari responden pada tabel dari golongan usia, dimana 20 (40%) responden dari 50 responden berusia 20-25 tahun. Artinya pegawai honorer pada Kepolisian Resor Ponorogo adalah pegawai yang berada pada usia produktif.

## 3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	27	54.0	54.0	54.0
	D3	11	24.0	24.0	78.0
	Sarjana	12	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Kepolisian Resor Ponorogo didominasi oleh responden berpendidikan SMA/SMK. Hal ini terlihat dari responden pada tabel yang berasal dari pengelompokan pendidikan terakhir pada kuesioner yang didominasi oleh pendidikan SMA/SMK sejumlah 27 (54%) responden dari 50 responden yang di data. Artinya, pegawai honorer Kepolisian Resor Ponorogo memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

#### 4. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 6. Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	18	36.0	36.0	36.0
6- 10 tahun	26	52.0	52.0	86.0
11-15 tahun	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa responden terbesar pegawai honorer pada Kepolisian Resor Ponorogo yang mengisi data, terbanyak memiliki masa kerja antara 6- 10 tahun, yaitu sebesar 26 (54%) dari jumlah 50 responden yang diberi kuesioner. Artinya pegawai honorer Kepolisian Resor Ponorogo memiliki pengalaman yang cukup lama dalam melayani kebutuhan konsumen yang menggunakan jasa pada Kepolisian Resor Ponorogo .

##### 4.2.2. Deskripsi Jawaban Responden

Kuesioner yang sudah dikembalikan oleh Pegawai Honorer Kepolisian Resor Ponorogo sebanyak 50 responden dan selanjutnya akan dilakukan rekapitulasi distribusi frekuensi tanggapan responden untuk setiap variabel independen dan variabel dependen. Riduwan & Kuncoro (2020), menyatakan bahwa untuk menyebutkan nilai rata-rata yang digunakan guna menjelaskan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan dengan kriteria sebagai berikut:

1.00 – 1.80 = Sangat Rendah

1.81 – 2.61 = Rendah

2.62 – 3.42 = Sedang

3.43 – 4.23 = Tinggi



4.24 – 5.00 = Sangat Tinggi

Berikut merupakan deskripsi variabel dari distribusi frekuensi jawaban responden yang diperoleh:

### 1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>1</sub>)

Tanggapan responden terkait variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>1</sub>) pada penelitian di uraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Rekapitulasi Jawaban Responden *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>1</sub>)

No.	Variabel	SKOR					∑ Skor	∑ Responden	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	X <sub>1.1</sub>	23	18	9	-	-	214	50	4,28
2.	X <sub>1.2</sub>	11	30	9	-	-	202	50	4,04
3.	X <sub>1.3</sub>	16	24	9	1	-	205	50	4,10
4.	X <sub>1.4</sub>	10	29	11	-	-	199	50	3,98
5.	X <sub>1.5</sub>	16	21	10	3	-	200	50	4,00
Total							1781	50	20,40
Nilai rata-rata									4,08

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uraian pada Tabel 7 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>1</sub>) memiliki nilai skor tertinggi adalah pernyataan pertama yakni “Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.” dengan total nilai 214 dan skor rata-rata 4,28. Artinya responden bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan yang memiliki skor nilai terendah adalah pernyataan keempat yakni “Saya bisa menjaga *image* perusahaan.” dengan total nilai 199 dan skor rata-rata 3,98. Artinya dapat disimpulkan bahwa responden bisa menjaga *image* perusahaan. Nilai rata-rata untuk variabel *Organizational Citizenship*

*Behavior* (X1) adalah 4,08 dengan kriteria tinggi. Artinya bahwa responden selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dan bisa menjaga *image* perusahaan.

## 2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tanggapan responden pada penelitian ini terkait variabel Budaya Organisasi (X2) dapat diuraikan pada setiap skor pertanyaan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

No.	Variabel	SKOR					$\Sigma$ Skor	$\Sigma$ Responden	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	X <sub>2.1</sub>	18	20	13	1	-	201	50	4,02
2.	X <sub>2.2</sub>	25	15	10	-	-	215	50	4,30
3.	X <sub>2.3</sub>	20	15	11	4	-	201	50	4,02
4.	X <sub>2.4</sub>	25	15	9	1	-	214	50	4,28
5.	X <sub>2.5</sub>	22	16	12	-	-	210	50	4,20
6.	X <sub>2.6</sub>	23	17	10	-	-	213	50	4,26
7.	X <sub>2.7</sub>	11	23	14	2	-	193	50	3,86
Total							2461	50	28,94
Nilai rata-rata									4,13

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uraian pada Tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata pada variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai skor tertinggi adalah pernyataan kedua yakni “Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.” dengan total nilai 215 dan skor rata-rata 4,30. Artinya responden bisa menyelesaikan pekerjaan dengan akurat. Pernyataan yang memiliki skor nilai terendah adalah pernyataan ketujuh yakni “Institusi saya memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir anggota.” dengan total nilai 193 dan skor rata-rata 3,86. Artinya menurut responden Kepolisian Resor Ponorogo memiliki strategi yang jelas untuk

masa depan karir anggota. Nilai rata-rata untuk variabel Budaya Organisasi (X2) adalah 4,13 dengan kriteria tinggi. Artinya bahwa responden bisa menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan Kepolisian Resor Ponorogo memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir anggota.

### 3. Variabel *Turnover Intention* (X3)

Tanggapan responden pada penelitian ini terkait variabel *Turnover Intention* (X3) dapat diuraikan pada setiap skor pertanyaan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (X3)

No.	Variabel	SKOR					$\Sigma$ Skor	$\Sigma$ Responden	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	X3.1	-	14	11	10	15	124	50	2,48
2.	X3.2	-	9	22	19	-	140	50	2,80
3.	X3.3	-	7	5	12	26	93	50	1,86
Total							1074	50	7,14
Nilai rata-rata									2,38

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uraian pada Tabel 9 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata pada variabel *Turnover Intention* (X3) memiliki nilai skor tertinggi adalah pernyataan kedua yakni “Saya memiliki alternatif pekerjaan lain yang sesuai.” dan pernyataan ketiga yakni “Apakah anda memumpuni dalam menyelesaikan pekerjaan.” dengan total nilai 140 dan skor rata-rata 2,80. Artinya responden memiliki alternatif pekerjaan lain yang sesuai.. Pernyataan yang memiliki skor nilai terendah adalah pernyataan ketiga yakni “Saya secepatnya akan meninggalkan

perusahaan” dengan total nilai 93 dan skor rata-rata 1,86 dengan kriteria.

Artinya responden secepatnya akan meninggalkan perusahaan.

Nilai rata-rata untuk variabel *Turnover Intention* ( $X_3$ ) adalah 2,38.

Artinya dapat disimpulkan bahwa responden memiliki alternatif pekerjaan lain yang sesuai dan secepatnya akan meninggalkan perusahaan.

#### 4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tanggapan responden terkait variabel Kinerja Pegawai (Y) pada penelitian ini dapat dipaparkan pada setiap skor pernyataan-pernyataan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Variabel	SKOR					$\Sigma$ Skor	$\Sigma$ Responden	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Y.1	16	27	7	-	-	209	50	4,18
2.	Y.2	20	24	6	-	-	214	50	4,28
3.	Y.3	28	21	1	-	-	227	50	4,54
4.	Y.4	29	20	-	1	-	227	50	4,54
5.	Y.5	44	6	-	-	-	244	50	4,88
Total							1780	50	22,42
Nilai rata-rata									4,48

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uraian pada Tabel 10 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai skor tertinggi adalah pernyataan kelima yakni “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* yang telah ditentukan.” dengan total nilai 244 dan skor rata-rata 4,88. Artinya responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* yang telah ditentukan. Pernyataan yang memiliki skor nilai terendah adalah pernyataan pertama yakni “*Skill* yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.” dengan total nilai 209 dan

skor rata-rata 4,18. Artinya responden memiliki skil yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Nilai rata-rata untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 4,48 dengan kriteria sangat tinggi. Artinya bahwa mayoritas responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* yang telah ditentukan dan memiliki *skill* yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

### 4.3. Uji Kualitas Data

#### 4.3.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan data kuesioner melalui uji korelasi antara skor (nilai) setiap item pernyataan dengan skor total kuesioner tersebut (Santoso, 2021). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan perbandingan antara  $r_{hitung}$  yang didapatkan dari nilai *pearson correlation* dengan  $r_{tabel}$ . Untuk melihat  $r_{tabel}$  maka harus menghitung *degree of freedom* dengan rumus  $(df) = n - 2$ .

Pada penelitian ini jumlah sampel yang diolah adalah sebanyak 50, maka nilai *degree of freedom*  $(df) = n - 2$  adalah  $50 - 2 = 48$ . Oleh karena itu, nilai  $r_{tabel}$  pada  $(df) 84$  dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebesar 0,278. Menurut Santoso (2021), item pernyataan dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ . Hasil uji validitas menggunakan IBM SPSS 22 disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

variabel	No. Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X1)	X1.1	0.348	0,278	Valid
	X1.2	0.367	0,278	Valid
	X1.3	0.679	0,278	Valid
	X1.4	0.481	0,278	Valid
	X1.5	0.545	0,278	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.533	0,278	Valid
	X2.2	0.427	0,278	Valid
	X2.3	0.366	0,278	Valid
	X2.4	0.492	0,278	Valid
	X2.5	0.427	0,278	Valid
	X2.6	0.557	0,278	Valid
	X2.7	0.300	0,278	Valid
<i>Turnover Intention</i> (X3)	X3.1	0.348	0,278	Valid
	X3.2	0.329	0,278	Valid
	X3.3	0.484	0,278	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.484	0,278	Valid
	Y.2	0.481	0,278	Valid
	Y.3	0.545	0,278	Valid
	Y.4	0.319	0,278	Valid
	Y.5	0.427	0,278	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa butir pernyataan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi, *Turnover Intention* dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan pada masing-masing variabel lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,278).

#### 4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kembali suatu gejala yang sama agar hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya (Santoso, 2021). Uji reliabilitas dilakukan hanya pada pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas. Uji reabilitas dilakukan dengan bantuan IBM SPSS

22 untuk melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Berikut hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

variabel	No. Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i> (r hitung)	Patokan	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X1)	X1.1	0,784	0,7	Reliabel
	X1.2	0,792	0,7	Reliabel
	X1.3	0,787	0,7	Reliabel
	X1.4	0,784	0,7	Reliabel
	X1.5	0,784	0,7	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,788	0,7	Reliabel
	X2.2	0,790	0,7	Reliabel
	X2.3	0,783	0,7	Reliabel
	X2.4	0,787	0,7	Reliabel
	X2.5	0,799	0,7	Reliabel
	X2.6	0,800	0,7	Reliabel
	X2.7	0,802	0,7	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (X3)	X3.1	0,789	0,7	Reliabel
	X3.2	0,796	0,7	Reliabel
	X3.3	0,796	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,809	0,7	Reliabel
	Y.2	0,805	0,7	Reliabel
	Y.3	0,785	0,7	Reliabel
	Y.4	0,783	0,7	Reliabel
	Y.5	0,796	0,7	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan reliabel. Hal ini dibuktikan dari hasil *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,70. Oleh karena itu, masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat digunakan untuk alat pengumpulan data selanjutnya karena sudah reliabel atau andal.

#### 4.3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Santoso (2021) analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen dan mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel yaitu *Organizational Citizenship*

*Behavior* (X1), Budaya Organisasi (X2), *Turnover Intention* (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.974	4.590		3.698	.001
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.056	.055	.153	2.502	.011
Budaya Organisasi	.075	.100	.137	2.755	.045
<i>Turnover Intention</i>	.270	.127	.354	2.212	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Adapun data hasil olahan pada tabel 13. tersebut di atas, jika dimasukkan dalam rumus akan diperoleh persamaan data sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 16,974 + (0,056)X_1 + (0,075)X_2 + (0,270)X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi dan tabel 15 di atas, maka hasil regresi berganda dapat dijelaskan dalam kesimpulan sebagai berikut:

### 1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) 16,974

Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi linear berganda di atas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 16,974. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (*Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi dan *Turnover Intention*) diasumsikan 0, maka variabel dependen (Kinerja Pegawai) meningkat sebesar 16,974 satuan.



## 2. Nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) = 0,056

Berdasarkan hasil analisis, koefisien Variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,056 menunjukkan bahwa jika Variabel *Organizational Citizenship Behavior* meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,056 satuan dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

## 3. Nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) = 0,075

Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel Budaya Organisasi sebesar 0,075 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,075 satuan dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

## 4. Nilai koefisien regresi ( $\beta_3$ ) = 0,270

Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel *Turnover Intention* sebesar 0,270 menunjukkan bahwa jika variabel *Turnover Intention* meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,270 satuan dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

### 4.3.4. Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Santoso (2021) uji t menunjukkan tingkat signifikan pengaruh variabel penjelas atau independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (X1), Budaya Organisasi (X2) dan

*Turnover Intention* (X3), mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikansi variabel independen di bawah 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai signifikan variabel independen di atas 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara lain untuk mengambil keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima dan sebaliknya jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tabel distribusi t pada penelitian ini dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $50-3-1 = 46$  (n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel independen), dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025), hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,678.

Hasil uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji t

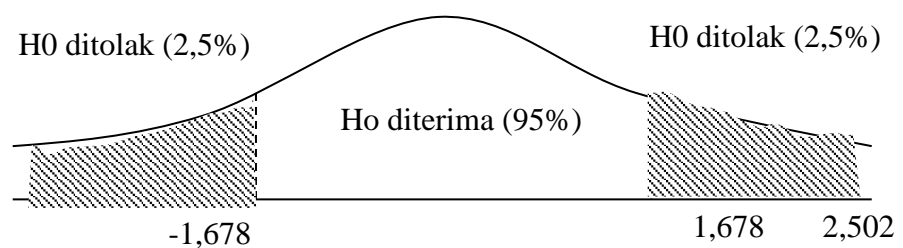
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	16.974	4.590		3.698	.001
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.056	.055	.153	2.502	.011
Budaya Organisasi	.075	.100	.137	2.755	.045
<i>Turnover Intention</i>	.270	.127	.354	2.212	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2024

#### a. Pengaruh Variabel *Organizational Citizenship Behavior* Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

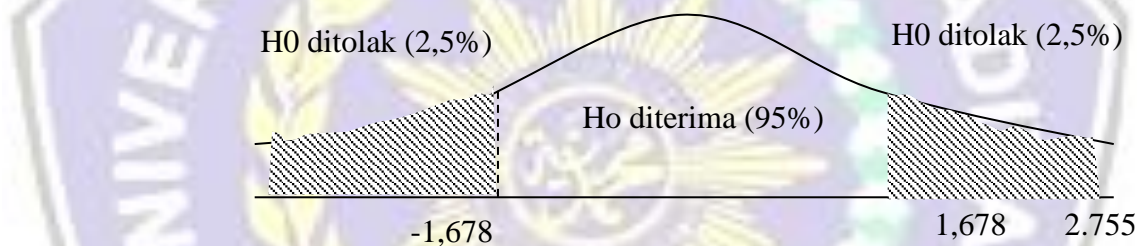
Berdasarkan tabel 14., diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,502.  $t_{hitung}$  tersebut kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,678 dengan ketentuan jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$   $H_0$  diterima dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak. Berdasarkan perbandingan yang ada diketahui bahwa ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,502 > 1,678$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut selanjutnya dibuat dalam gambar daerah penentuan sebagai berikut:



Gambar 2. Daerah Penerimaan dan Poenolakan  $H_0$

## b. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

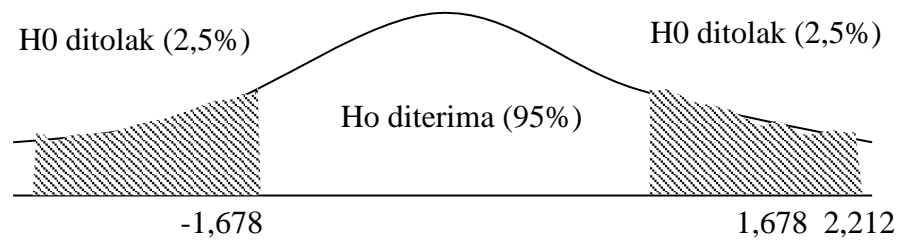
Berdasarkan tabel 14., diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar .  $t_{hitung}$  tersebut kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,678 dengan ketentuan jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$   $H_0$  diterima dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak. Berdasarkan perbandingan yang ada diketahui bahwa ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.755 > 1,678$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut selanjutnya dibuat dalam gambar daerah penentuan sebagai berikut:



Gambar 3. Daerah Penerimaan dan Poenolakan H02

## c. Pengaruh Variabel *Turnover Intention* Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 14., diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,212.  $t_{hitung}$  tersebut kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,678 dengan ketentuan jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$   $H_0$  diterima dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak. Berdasarkan perbandingan yang ada diketahui bahwa ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,212 > 1,678$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel *Turnover Intention* terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut selanjutnya dibuat dalam gambar daerah penentuan sebagai berikut:



Gambar 4. Daerah Penerimaan dan Penolakan H0

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Santoso, 2021). Pengambilan keputusan secara simultan juga didasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data program SPSS. Jika nilai signifikansi dibawah 0.05 maka H0 ditolak Ha diterima, sedangkan nilai signifikansi di atas 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak (Santoso, 2021). Selain itu juga dapat membandingkan antara nilai F hitung dan F tabel. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka H0 ditolak Ha diterima dan sebaliknya. Berikut adalah hasil uji F pada penelitian ini:

Tabel 15. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	56.983	3	18.994	3.944	.014 <sup>b</sup>
Residual	221.517	46	4.816		
Total	278.500	49			

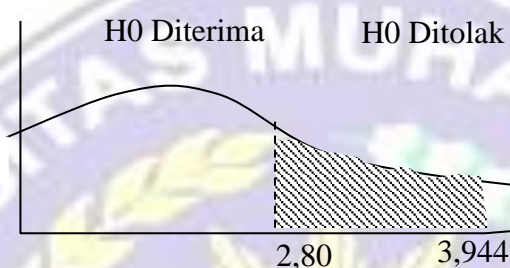
a. Predictors: (Constant), *Turnover Intention*, *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 15. di atas, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 3,944.  $F_{hitung}$  tersebut kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 2,80 dengan ketentuan jika  $F_{tabel} > F_{hitung}$  Ho diterima dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  H0

ditolak. Berdasarkan perbandingan yang ada diketahui bahwa ternyata  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $3,944 > 2,80$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan independen/ $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  (*Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi dan *Turnover Intention* secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen/ $Y$  (Kinerja Pegawai). Hasil tersebut selanjutnya dibuat dalam gambar daerah penentuan sebagai berikut:



Gambar 5. Uji F Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah uji yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (Santoso, 2021). Nilai koefisien determinasi pada hasil pengolahan data menggunakan SPSS adalah diantara 0 sampai dengan 1. Jika  $R^2 = 0$  berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Jika  $R^2 = 1$  berarti semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga sudah tepat dalam meramalkan variabel dependen (Santoso, 2021). Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah:

Tabel 16. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 <sup>a</sup>	.520	.153	2.194

a. Predictors: (Constant), *Turnover Intention*, *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 16. tersebut di atas, didapati nilai  $R^2/R$  *Square* sebesar 0,520 atau 52%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel dependen (Y/Kinerja Pegawai) sebesar 0,520 atau 52%, atau bisa disebutkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model (*Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi dan *Turnover Intention*) mampu menjelaskan persentase hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi dan *Turnover Intention* terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 52%. Sedangkan sisanya sebesar 48% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya, kinerja pegawai honorer pada Kepolisian Resor Ponorogo, selain disebabkan oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi dan *Turnover Intention* juga dipengaruhi oleh hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi atau karena faktor disiplin kerja.

#### 4.4. Pembahasan

##### 4.4.1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>1</sub>) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Kepolisian Resor Ponorogo

Kinerja Pegawai Honorer Kepolisian Resor Ponorogo dipengaruhi oleh faktor *Organizational Citizenship Behavior*, di mana berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS versi 22 (uji t) variabel independen Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,502 > 1,678$ ) dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 ( $0,011 < 0,05$ ) dan koefisien regresi 0,056. sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Kepolisian Resor Ponorogo .

*Organizational Citizenship Behavior* atau OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat *altruistic* (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri-sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain (Muhdar, 2021). Smith, *et. al*, (2018) menyatakan (OCB) adalah perilaku karyawan berupa kerelaan mengerjakan tugas-tugas melebihi tugas pokoknya. Karyawan memiliki kebebasan untuk bertindak dan tidak memperoleh *reward*, dalam konteks struktur *reward* formal dari organisasi, atas perilakunya tersebut. (OCB) merupakan tindakan sosial secara kolektif dalam konteks budaya berbudi luhur dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi sehingga mampu menghasilkan *outcome* pelayanan prima dalam sebuah organisasi (Santoso, 2021).



Robbins dan Judge (2021) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik (Winardi, 2019). Penelitian Rastgaret *et al* (2019), menjelaskan bahwa ketika karyawan terlibat dalam perilaku ekstra peran, kinerja mereka akan meningkat, karyawan akan melakukan lebih dari tugas resmi oleh setiap individu, ketika karyawan berusaha lebih keras dari sebelumnya ekstra peran *behavior*, prestasi kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian Maulani, dkk (2021), Dharmayanthi dan Dewi (2022), serta Putri dan Utami (2021) yang menyatakan bahwa (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **4.4.2. Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Kepolisian Resor Ponorogo**

Kinerja Pegawai Honorer Kepolisian Resor Ponorogo dipengaruhi oleh faktor Budaya Organisasi, di mana berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS (uji t) variabel independen Budaya Organisasi, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.755 > 1,678$ ) dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 ( $0,045 < 0,05$ ) dan koefisien regresi 0,075 sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Kepolisian Resor Ponorogo .

Robbins dan Coutler (2020), mengatakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya, namun tidak semua organisasi memiliki budaya yang sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para

karyawannya. Suatu budaya organisasi dapat memiliki tingkatan yaitu budaya organisasi yang kuat dan lemah.

Budaya Organisasi yang lemah (*Weak Culture*) sebagai tingkat budaya dimana setiap orang memiliki nilai - nilai yang berbeda, terdapat ketidakjelasan akan tujuan - tujuan dan prinsip - prinsip yang melandasi setiap keputusan perusahaan. Robbins dan Coutler (2020, p.65) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen”, menjelaskan bahwa budaya yang kuat (*Strong Culture*) digambarkan sebagai budaya yang menanamkan nilai - nilai utama organisasi secara kokoh atau kuat dan diterima secara luas di kalangan karyawan, memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan budaya yang lemah.

Budaya organisasi cenderung berhubungan dengan nilai-nilai atau norma-norma yang ada di organisasi kerja. Jika dalam organisasi tersebut berkembang suatu budaya kerja yang positif, maka hal tersebut akan menguntungkan aktivitas organisasinya. Keuntungan tersebut dapat terlihat dari hasil kerja anggota organisasi tersebut yang memenuhi standar kerja yang ditetapkan organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2021) yang mengkaitkan bahwa didalam budaya kerja yang kuat terkandung karakteristik bahwa budaya organisasi tersebut berorientasi pada hasil kerja (kinerja) karyawannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Maulani, dkk (2021) serta Kalsum, dkk (2021) yang juga menemukan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 4.4.3. Pengaruh *Turnover Intention* (X<sub>3</sub>) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Kepolisian Resor Ponorogo

Dari hasil analisis data didapatkan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kepolisian Resor Ponorogo, di mana berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS (uji t) variabel independen *Turnover Intention*, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,212 > 1,678$ ) dan koefisien regresi dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 ( $0,039 < 0,05$ ) dan koefisien regresi 0,270 sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Kepolisian Resor Ponorogo.

*Turnover intention* terhadap kinerja adalah bahwa semakin tinggi tingkat *turnover* (keinginan untuk keluar dari organisasi), maka kinerja individu atau kinerja organisasi akan menurun. Ketika karyawan yang berharga/bernilai bagi organisasi secara sukarela meninggalkan organisasi, umumnya dianggap merugikan dari segi biaya penggantian dan gangguan kinerja organisasi (Addae *et al.*, 2018). Ada bukti empiris yang mendukung pandangan bahwa niat untuk meninggalkan organisasi atau cuti sangat terkait dan konsisten dengan *turnover* sukarela (Dalessio, *et al.*, 2018, Griffeth dan Hom 2019; Mathieu dan Zajac 2020).

Witasari 2018 mengemukakan *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Hal ini disimpulkan bahwa pengaruh *turnover intention* karyawan terhadap kinerja karyawan adalah tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Rismayanti, Musadieg, and Aini 2018). Sedangkan penelitian

yang dilakukan (Sa'diyah, Irawati, dan Faidal 2021) membuktikan dari penelitian yang mereka teliti bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi bahwa hasil tersebut tidak signifikan, Natalia and Rosiana 2021 mendefinisikan *turnover intention* memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. (Reskiputri and Romadhoni 2019) *turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jelas bahwa *turnover Intention* akan berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidak stabilan tenaga kerja dan menurunnya produktivitas terhadap karyawan.

#### **4.4.4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi dan *Turnover Intention* Secara Bersama-Sama/Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Kepolisian Resor Ponorogo**

Dari hasil analisis data diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $3,944 > 2,80$ ) dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 ( $0,014 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi dan *Turnover Intention* secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Kepolisian Resor Ponorogo .

Semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh individu, semakin tinggi pula kinerja individu atau kinerja organisasi secara keseluruhan. *organizational citizenship behavior* mencakup perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di luar tugas utama mereka, seperti membantu rekan kerja, memberikan kontribusi ide, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Budaya organisasi yang positif dan mendukung, seperti budaya yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan kejujuran, akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja individu atau kinerja organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif atau tidak mendukung dapat mempengaruhi kinerja secara negatif.

Semakin tinggi tingkat *turnover*, semakin rendah kinerja individu atau kinerja organisasi. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat mengakibatkan ketidakstabilan dalam tim, kehilangan pengetahuan dan keterampilan yang berharga, serta menurunnya motivasi dan komitmen terhadap organisasi. Kesimpulannya, *organizational citizenship behavior*, budaya organisasi, dan *turnover intention* saling berhubungan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dan *turnover intention*, sedangkan nilai-nilai budaya dan kepribadian pegawai juga dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dan *turnover intention*. Organisasi harus memperhatikan *organizational citizenship behavior* dan pentingnya dalam meningkatkan efektivitas operasi organisasi.