

Peranan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan

The Role of Organizational Citizenship Behavior in The Performance of Police Members of The South Kalimantan Regional Police Development Work Unit

Yosua Febri Kamanang *, Ermina Istiqomah, & Muhammad Syarif Hidayatullah

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarbaru, 70174, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat peranan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Hipotesis yang diajukan ialah terdapat peranan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* maka Kinerja juga mengalami peningkatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan kriteria Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Pada penelitian ini sampel yang dianalisis yaitu sebanyak 368 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner secara *online* melalui *Google Form*. Metode penelitian yang digunakan ialah dengan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis data menunjukkan terdapat peranan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan. Peranan yang diberikan variabel *Organizational Citizenship Behavior* ialah 45,7%, hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya peranan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan diterima. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa individu dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang positif, maka individu tersebut cenderung akan mempunyai Kinerja yang positif juga.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Kinerja, Anggota Kepolisian*

ABSTRACT

This study aims to investigate whether there is a role of Organizational Citizenship Behavior in the Performance of Police Officers at the Development Unit of South Kalimantan Regional Police (POLDA). The hypothesis of the study states that there is a role of Organizational Citizenship Behavior in the Performance of Police Officers at the Development Unit of South Kalimantan Regional Police; the higher the level of Organizational Citizenship Behavior, the higher the performance. The sampling was conducted using the purposive sampling technique with the criteria of Police Officers at the Development Unit of South Kalimantan Regional Police. In this study, the sample analyzed was 368 people. Data were collected by distributing questionnaires online via Google Forms. The method was a quantitative method with simple linear regression analysis. The results of data analysis showed that there was a role of Organizational Citizenship Behavior in the Performance of Police Officers. The role provided by the Organizational Citizenship Behavior variable was 45.7%, indicating that the hypothesis of the study is accepted. The results of this study can be concluded that individuals with positive Organizational Citizenship Behavior, then these individuals tend to have positive performance as well.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Performance, Police Officers*

*Korespondensi:

Yosua Febri Kamanang
yosuakamanang@gmail.com

Masuk: 24 November 2023

Diterima: 30 November 2023

Terbit: 25 April 2025

Sitasi:

Kamanang, Y. F., Istiqomah, E.,
& Hidayatullah, M. S., (2025).
Peranan Organizational
Citizenship Behavior Terhadap
Kinerja Anggota Kepolisian
Satuan Kerja Pembinaan
Kepolisian Daerah (POLDA)
Kalimantan Selatan
Jurnal Kognisia, 8(1), 91-101.
[http://doi.org/10.20527/kognisia.
2025.004.010](http://doi.org/10.20527/kognisia.2025.004.010)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu elemen yang berharga dalam suatu organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi dapat ditentukan oleh bagaimana perilaku dari anggota organisasi tersebut dalam berkontribusi agar tercapainya tujuan organisasi (Yano *et al.*, 2021). Seperti yang dikemukakan oleh Newland (2012), keberhasilan dalam organisasi tidak terpisahkan dari bagaimana anggota pengurus dari organisasi dalam berperan, tanpa adanya komponen tersebut sebuah organisasi atau lembaga tidak akan bisa lahir. Katz (1964) mengidentifikasi bahwa bentuk dari tindakan yang dapat mempersembahkan suatu keberhasilan atau kemajuan dalam organisasi yakni orang tersebut harus dapat terdorong untuk senantiasa berada di organisasi, dapat memenuhi dan memahami keperluannya dalam melaksanakan perannya sesuai dengan deskripsi pekerjaan serta adanya suatu penerimaan atau pengukuhan terhadap organisasi agar dapat rela dan mau untuk melaksanakan tugas lebih dari yang diminta. Gambaran dari tindakan yang diberikan oleh anggota kepada organisasi seperti perilaku yang saling tolong menolong satu sama lain, perilaku saling menghormati antar anggota, rela untuk bekerja lebih atau ekstra dari yang diminta, memiliki perilaku yang bijaksana, adanya keinginan untuk bekerja sama antar anggota organisasi, memiliki dorongan kerja yang besar ialah suatu tanda-tanda dari gambaran komponen dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Bateman & Organ, 1983; Borman, 2004).

Robbins dan Judge (2008), menyebutkan informasi bahwa jika organisasi memiliki pegawai yang mempunyai perilaku OCB yang positif maka organisasi tersebut akan memiliki kinerja yang lebih bagus dari organisasi yang lain. Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 yang berbunyi “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan

dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”. Berdasarkan uraian peran dari Kepolisian tersebut cukup terlihat jelas bahwa peran pokok dari Kepolisian di lingkungan masyarakat sebagai publik servis, yang mempunyai maksud seperti menyediakan jasa bantuan dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan peranan yang harus dilakukan dari Kepolisian tersebut, tugas-tugas yang akan diberikan kepada anggota Kepolisian sering kali untuk menuntut perilaku kerja yang lebih dan ekstra dari seorang anggota Kepolisian agar dapat mempersiapkan dan menyediakan jasa pelayanan yang berupa publik servis terbaik kepada masyarakat. Organ (2006), menyampaikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh berbagai macam faktor dari luar (eksternal) dan dari dalam (internal). Salah satu faktor yang cukup memiliki suatu dampak pada sebuah organisasi adalah *Quality of Work Life* (QWL). QWL memiliki arti sebagai suatu pemahaman dari pegawai mengenai kesejahteraan psikologis dan jasmaninya ketika pegawai tersebut bekerja (Cascio, 2013). Menurut riset yang telah dilaksanakan oleh Lie D *et al.*, (2022) bahwa QWL yang baik dapat menarik dan mempertahankan semangat kerja. Serta dalam suatu organisasi, *Quality of Work Life* merupakan suatu faktor yang sangat berharga untuk diamati sebagai salah satu pendukung dari *Organizational Citizenship Behavior* (Kurniawati, 2018).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan di Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan, peneliti menemukan bahwa *Quality of Work Life* di Kepolisian dalam situasi peningkatan. Narasumber menjelaskan bahwa dalam waktu belakangan ini ada oknum-oknum yang nakal dari anggota Kepolisian yang mencederai dan menodai Kepolisian itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi, pihak Kepolisian mempunyai suatu program khusus bernama “*Quick wins*”

yang bertujuan untuk meraih sebuah kemenangan secara cepat agar dapat menghilangkan citra-citra yang negatif atau buruk di Kepolisian. Program ini juga termasuk dalam program prioritas yang berasal dari Kepala Kepolisian Republik Indonesia (KAPOLRI) yang terdiri dari 8 program yakni membangun budaya integritas organisasi, menerapkan sistem Pemolisian yang berbasis digital, mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, menciptakan suasana yang kondusif di masyarakat (*cooling system*), memantapkan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas), mengoptimalkan penegakan hukum, meningkatkan pelayanan publik, dan mengoptimalkan pengawasan. Berdasarkan agenda prioritas dari Kapolri sebagai pimpinan dari Kepolisian tersebut, institusi Kepolisian melakukan usaha yang terbaik demi menciptakan *Quality of Work Life* yang baik bagi anggotanya. Sejalan dengan yang disampaikan oleh Pio dan Lengkong (2020) bahwa *Quality of Work Life* dapat diraih jika kepemimpinan dari suatu organisasi dapat mengkondisikannya dengan menyediakan fasilitas yang baik secara fisik dan non-fisik untuk semua anggota kelompok. Berdasarkan studi pendahuluan ini peneliti menyimpulkan bahwa *Quality of Work Life* berada pada situasi yang positif. Berdasarkan hal tersebut juga peneliti kemudian tertarik untuk mengambil *Quality of Work Life* (QWL) menjadi variabel (X) pada penelitian ini. Peneliti juga tertarik untuk melakukan penelitian di salah satu satuan kerja yang berada di Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan yaitu di Satuan Kerja Pembinaan. Karena pada satuan kerja tersebut merupakan tempat anggota dari Kepolisian dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat dan pembinaan kepada sesama anggota dari Kepolisian itu sendiri sehingga hal ini sejalan dengan apa yang ingin peneliti teliti.

Peneliti juga menemukan bahwa pada penelitian sebelumnya masih ada hasil yang bertolak belakang. Contohnya seperti riset yang dilaksanakan Lie, D *et al.*, (2022), Moestain *et al.*, (2020), dan Kurniawati (2018) yang mengatakan bahwa Variabel *Quality of Work*

Life (QWL) memiliki peranan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun, pada riset yang dilaksanakan oleh Marina *et al.*, (2020) serta Syahbanuari dan Abdurrahman (2019) menemukan hal yang berbanding terbalik di mana *Quality of Work Life* (QWL) tidak memiliki peranan yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pada penelitian yang memiliki hasil bertolak belakang, menurut penelitian tersebut hal ini dikarenakan jumlah sampel dalam penelitian mereka kurang besar sehingga hal ini membuat analisis dalam hubungan antar variabel menjadi kurang optimal dan juga menjadikan hal ini limitasi dalam penelitian mereka. Berdasarkan hal tersebut, peneliti kemudian mempertimbangkan saran dari penelitian sebelumnya untuk mengambil sampel yang lebih besar dibandingkan penelitian yang sudah ada agar analisis yang akan dilakukan dalam hubungan antar variabel menjadi lebih baik dan optimal.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti kemudian terdorong untuk melaksanakan riset tentang Peranan *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan organisasi terutama di Instansi Polri untuk dapat memahami peranan dari QWL terhadap OCB pada pengembangan sumber daya manusia.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ialah suatu perbuatan untuk saling mendukung yang diperlihatkan oleh anggota dari organisasi, yang bersifat untuk memberikan manfaat, serta diakui oleh perusahaan namun tidak secara langsung berkaitan dengan produktivitas dari seseorang (Organ *et al.*, 2006). Organ (1997) juga memberikan penjelasan tambahan yaitu tindakan dari OCB yang dimaksud ialah suatu

tindakan yang dijalankan di luar dari fungsi atau deskripsi pekerjaannya pada organisasi tersebut, sehingga tindakan dari dilakukannya OCB ini ialah suatu pilihan pribadi dari seseorang dan jika individu tersebut melakukan kekeliruan tidak perlu diberikan sanksi atau hukuman.

Terdapat Lima jenis dari *Organizational Citizenship Behavior* menurut identifikasi dari Organ et al., (2006), yaitu (1) *Altruisme* yaitu perilaku bijaksana yang akan memiliki efek untuk membantu meringankan pekerjaan orang lain yang berkaitan dengan masalah tugas, pekerjaan, dan masalah yang sesuai secara organisasi. (2) *Civic Virtue* yaitu suatu tindakan dipihak individu yang memperlihatkan bahwa dia sebagai individu dapat bertanggung jawab berperan ikut dalam, turut serta dalam, atau peduli terhadap kehidupan yang ada di organisasi. (3) *Conscientiousness* yaitu perilaku yang dilakukan secara tidak disengaja dari pihak anggota organisasi yang akan melampaui dan melebihi persyaratan peran minimum dari organisasi tersebut seperti di bidang kehadiran, taat dan patuh dengan aturan dan peraturan yang berlaku, istirahat, dan sebagainya. (4) *Courtesy* yaitu suatu perilaku membantu rekan kerja yang memiliki tujuan untuk dapat mencegah masalah yang sedang berhubungan dengan pekerjaan orang lain supaya tidak terjadi, dengan cara memberi informasi, berdiskusi, dan menghargai keperluan mereka. (5) *Sportsmanship* yakni suatu kemauan dari anggota untuk dapat mentoleransi keadaan dan situasi yang kurang ideal atau sesuai tanpa mengeluh.

Quality Of Work Life

Quality of Work Life menurut Cascio (2013) merupakan suatu persepsi dari pegawai mengenai perasaan sejahtera secara jasmani ataupun rohani ketika mereka sedang bekerja. Terdapat dua persepsi yang menguraikan maksud dari adanya *quality of work life*. Pertama, *quality of work life* merupakan beberapa kondisi atau situasi dan aksi dari organisasi (contoh: situasi kerja yang sejahtera dan adanya keterlibatan anggota dalam

bekerja). Sementara yang kedua, *quality of work life* merupakan suatu pandangan dari pegawai bahwa mereka dapat merasa lega, sejahtera, serta mereka juga dapat memperoleh suatu peluang untuk dapat berkembang dan tumbuh sebagai pantasnya manusia (Dewi et al., 2020).

Cascio (2013) memberikan pendapat bahwa *Quality of Work Life* mempunyai 8 hal yang menjadi aspek, yaitu (1) Partisipasi Sumber Daya Manusia (SDM), organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat ikut berpartisipasi dan menyampaikan ide ataupun gagasan, kritik dan saran yang berguna untuk kemajuan dari perusahaan serta adanya kebebasan untuk berkreasi dalam menyelesaikan berbagai tugas. (2) Pengembangan Karir, yaitu adanya suatu peluang untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan, peningkatan karir dan promosi, dan organisasi memberikan evaluasi kinerja kepada karyawan. (3) Penyelesaian Konflik, yaitu suatu keadaan dari manajemen dapat menyelesaikan konflik antar sesama karyawan, personal dan juga manajemen agar dapat terwujudnya hubungan kerja yang harmonis dengan membudayakan keadilan, keterbukaan dan kejujuran. (4) Komunikasi, yaitu adanya hubungan komunikasi yang terjalin secara sehat antara karyawan dengan atasan mereka, hubungan yang terjadi di antara sesama karyawan terjalin baik juga walaupun sedang berada di luar jam kerja. (5) Keamanan Kerja, yaitu tersedianya jaminan atau tunjangan pada hari tua (pensiun) serta memiliki suatu kontrak pekerjaan yang jelas dan juga memperoleh kedudukan sebagai karyawan yang tetap. (6) Kompensasi yang layak dan seimbang, yaitu gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan posisi, tanggung jawab serta beban kerja yang telah diberikan. Serta adanya tunjangan yang diberikan sesuai dengan kinerja yang telah dicapai. (7) Kebanggaan pada organisasi, yaitu suatu kondisi dari karyawan dapat merasa bangga pada organisasi yang ditempatinya. (8) Keselamatan dan kesehatan kerja, memperoleh adanya perlindungan secara fisik (lingkungan kerja yang aman dan sehat),

Perlindungan secara psikis atau mental, jaminan kesehatan, dan memberikan kesempatan untuk cuti, maupun liburan bersama.

Anggota Kepolisian

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 mengenai Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Bab I Pasal 1 yang berbunyi “Kepolisian adalah segala sesuatu hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga dari polisi dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Pada Bab 1 pasal 2 juga berbunyi “Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah pegawai negeri yang ada pada Kepolisian Negara Republik Indonesia” (Presiden Republik Indonesia & Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 2002). Berdasarkan bunyi dari Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 mengenai Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Bab IV tentang Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pada pasal 20 ayat 1 menyatakan bahwa “Pegawai Negeri yang ada pada Kepolisian Negara Republik Indonesia terdiri dari anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil (PNS)”.

Hubungan Antar Variabel

Organ dalam Saputra *et al.* (2013) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu bentuk perilaku dari pegawai yang dapat melampaui tugas yang telah menjadi kewajiban atau telah ditetapkan oleh perusahaan dan secara tidak langsung hal ini dapat menguntungkan organisasi serta akan memberikan dampak yang efektivitas bagi organisasi. Kualitas dari kehidupan kerja yang ada pada suatu organisasi merupakan faktor yang sangat berharga untuk dicermati sebagai bentuk yang mendukung dari *organizational citizenship behavior* (Kurniawati, 2018). Hal ini dapat dilandaskan atas diperolehnya kajian temuan yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*,

pegawai yang mempunyai kualitas kehidupan kerja yang tinggi dan baik maka akan dapat memicu untuk munculnya suatu tindakan-tindakan yang akan dijalankan oleh pegawai yang melebihi ketentuan minimum yang telah menjadi ketentuan dan harapan oleh organisasi serta hal ini juga dapat mempromosikan kesejahteraan yang ada pada teman kerja, grup kerja, dan perusahaan (Kurniawati, 2018). Selanjutnya ada sebuah penelitian yang dilakukan oleh Lie, D *et al.*, (2022) yang mana peneliti tersebut menjelaskan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru swasta di seluruh SMA swasta di Kota Pematang siantar. Tentu penelitian ini juga didukung dengan adanya penelitian lain yang dilakukan oleh Moestain *et al.*, (2020), dan Kurniawati (2018) yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa *Quality of Work Life* (QWL) memiliki peranan yang positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penulis menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut (a) Hipotesis Alternatif (Ha), Terdapat Peranan *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. (b) Hipotesis Nol (H0), Tidak terdapat Peranan *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan dari judul penelitian yaitu Peranan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Maka metode penelitian yang akan dipergunakan dalam melakukan penelitian ini ialah dengan metode penelitian kuantitatif. Pada saat melakukan penelitian ini menggunakan variabel Kinerja yang menjadi variabel terikatnya, sedangkan untuk variabel

Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel bebasnya. Pada saat melakukan penelitian ini disertai dengan sebuah proses pemberian skala yang dilakukan secara langsung ketempat tujuan dari penelitian. Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan memakai aplikasi *software* SPSS versi 23 beserta datanya yang bersifat angka, dalam Sugiyono (2007) menjelaskan bahwa dengan menggunakan metode kuantitatif atau dengan statistik ini memiliki tujuan agar dapat menguji sebuah hipotesis yang telah dibuat terlebih dahulu. Berdasarkan hasil pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan melalui sebuah peristiwa-peristiwa yang pasti serta bagaimana nantinya hal tersebut seperti variabel yang akan diujikan dapat memiliki suatu kontribusi atau tidak.

Partisipan

Pada saat melakukan penelitian ini yang menjadi populasinya adalah Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan dengan jumlah populasinya sebanyak 826 orang. Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan terbagi menjadi 17 Satuan Kerja yang terdiri dari ITWASDA, BIRO OPS, BIRO RENA, BIRO SDM, BIRO LOGISTIK, BIDPROPAM, BIDHUMAS, BIDKUM, BID TIK, SPRIPIM, SETUM, YANMA, SPKT, SPN, BIDKEU, BIDDOKKES, dan RUMKIT. Teknik yang akan digunakan dalam pemilihan sampel atau *sampling* dalam penelitian ini memakai *Nonprobability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Target partisipan penelitian sebanyak 270 anggota Kepolisian dengan berdasarkan hitungan rumus solvin dari jumlah populasi sebanyak 826 anggota Kepolisian. Data partisipan yang terkumpul pada saat melakukan penelitian sebanyak 502 anggota Kepolisian, kemudian peneliti melakukan filter terhadap data penelitian sebanyak 502 data partisipan yang terkumpul pada saat melakukan penelitian sebanyak 502 anggota Kepolisian tersebut dengan menggunakan aitem pengecoh. Berdasarkan

data dari hasil filter aitem pengecoh tersebut tersisa menjadi 419 anggota Kepolisian yang berarti sebanyak 83 anggota Kepolisian datanya gugur pada saat melakukan filter dengan aitem pengecoh. Data sebanyak 419 anggota Kepolisian ini kemudian dilakukan outlier oleh peneliti sehingga tersisa menjadi 368 anggota Kepolisian yang berarti sebanyak 51 anggota Kepolisian datanya yang outlier. Berdasarkan hal tersebut data final yang peneliti gunakan dalam penelitian ini ialah sebanyak 368 anggota Kepolisian.

Usia individu partisipan dalam penelitian ini mulai dari usia 19-58 tahun ($M=39,26$; $SD=10,167$) dengan usia terbanyak diperoleh dari subjek yang berusia 40 dan 43 tahun yang berjumlah 18 anggota Kepolisian (4,9%) dan usia yang paling sedikit diperoleh dari subjek yang berusia 20 dan 58 tahun yang berjumlah 1 anggota Kepolisian (0,3%). Berdasarkan pada data mengenai jenis kelamin, subjek yang berjenis kelamin laki-laki memiliki jumlah persentase lebih tinggi dengan jumlah 265 anggota Kepolisian (72,0%) dan subjek yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 103 anggota Kepolisian (28,0%). Partisipan pada penelitian ini diambil dari anggota yang berstatus Pegawai Negeri Pada Kepolisian (PNPP) yang terdiri dari Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berjumlah 281 anggota (76,4%) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 87 anggota (23,6%). Berdasarkan pada persebaran tingkat pangkat pada Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang terbanyak diperoleh dari pangkat Briptu dengan jumlah 43 anggota Kepolisian (11,7%) dan pangkat dengan jumlah paling sedikit ialah pangkat Kombes Pol dengan jumlah 4 anggota Kepolisian (1,1%). Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) persebaran tingkat pangkat terbanyak diperoleh oleh pangkat Penata yang berjumlah 26 anggota (7,1%) dan tingkat pangkat dengan jumlah paling sedikit diperoleh oleh pangkat Pembina yang berjumlah 5 anggota (1,4%). Berdasarkan pada data mengenai masa kerja anggota yang menjadi partisipasi terbanyak yaitu masa kerja antara 20-29,9 tahun dengan berjumlah 132

anggota (35,9%) dan masa kerja yang menjadi partisipasi dengan jumlah paling sedikit yaitu masa kerja antara 30-39,9 tahun dengan berjumlah 38 anggota (10,3%). Partisipan pada penelitian ini tersebar dari beberapa Satuan Kerja yang dibawah naungan Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Satuan Kerja tersebut terdiri dari Satuan Kerja BIDDOKKES yang berjumlah 31 anggota Kepolisian (8,4%), BIDHUMAS yang berjumlah 3 anggota Kepolisian (0,8%), BIDKEU yang berjumlah 14 anggota Kepolisian (3,8%), BIDKUM yang berjumlah 15 anggota Kepolisian (4,1%), BIDPROPAM yang berjumlah 61 anggota Kepolisian (16,6%), ITWASDA yang berjumlah 23 anggota Kepolisian (6,3%), RO SDM yang berjumlah 38 anggota Kepolisian (10,3%), ROLOG yang berjumlah 11 anggota Kepolisian (3,0%), ROOPS yang berjumlah 6 anggota Kepolisian (1,6%), RORENA yang berjumlah 19 anggota Kepolisian (5,2%), RUMKIT yang berjumlah 46 anggota Kepolisian (12,5%), SETUM yang berjumlah 8 anggota Kepolisian (2,2%), SPN yang berjumlah 75 anggota Kepolisian (20,4%), SPRIPIM yang berjumlah 2 anggota Kepolisian (0,5%), dan YANMA yang berjumlah 16 anggota Kepolisian (4,3%).

Pada penelitian ini, sampel penelitian yang dianalisis ialah sebanyak 368 sampel. Berikut ini rincian dari karakteristik sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, yaitu: (a) Anggota Kepolisian yang bertugas di Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. (b) Anggota Kepolisian yang berstatus Pegawai Negeri Pada Kepolisian (PNPP) Kepolisian Negara Republik Indonesia yang terdiri dari anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peneliti mengambil kriteria ini karena peneliti ingin melihat bagaimana hubungan antar variabel yang ada pada anggota yang berstatus PPNP. (c) Bersedia menjadi Partisipan dalam penelitian yang akan dilakukan.

Pengukuran

Pada skala dalam penelitian ini dibuat berdasarkan 2 dimensi dari kinerja oleh (Bernadin & Russel, 1998; Coole, 2003) yang dikembangkan oleh Satwika dan Himam (2014) yang memiliki Koefisien validitas bergerak dari 0,317-0,699 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,802. Skala ini terdiri dari yang pertama ialah *Task Proficiency* dan *Interpersonal Impact*. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam penelitian ini dibuat berdasarkan 5 dimensi oleh Organ *et al.*, (2006) yang dikembangkan oleh Satwika dan Himam (2014) yang memiliki Koefisien validitas bergerak dari 0,382-0,752 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,884. Skala ini terdiri dari yang pertama ialah *Altruism*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy*, dan *Sportsmanship*.

Skala Kinerja dan Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilakukan uji coba oleh peneliti yang kemudian mendapatkan hasil bahwa ada 10 aitem pada skala Kinerja dengan nilai koefisien korelasi item-total yaitu 0,333-0,514 dan dengan skor *Cronbach's alpha* sebesar 0,753 (reliabel). Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki 18 aitem dengan nilai koefisien korelasi item-total yaitu 0,346-0,739 dan dengan skor *Cronbach's alpha* sebesar 0,897 (sangat reliabel).

Skala yang digunakan merupakan skala yang berjenis *likert* yang mempunyai 4 opsi jawaban yang tersedia, yakni Sangat Setuju/Sesuai (SS), Setuju/Sesuai (S), Tidak Setuju/Sesuai (TS), Sangat Tidak Setuju/Sesuai (STS). Peneliti memilih menggunakan 4 pilihan jawaban dan tidak memasukkan pilihan netral agar peneliti dapat menghindari jawaban yang bias dari partisipan penelitian. Aitem pada skala ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*.

Prosedur

Penelitian ini dimulai dengan beberapa tahapan yaitu mulai dari menentukan sebuah topik penelitian yang ingin diteliti, melaksanakan penelitian dan menganalisis data. Langkah awal ialah dengan menentukan topik penelitian yang ingin diteliti dengan

mengkaji literatur terkait serta peneliti menentukan skala yang akan digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Langkah selanjutnya peneliti melakukan proses permintaan izin untuk menggunakan alat ukur dari penelitian terdahulu serta dilanjutkan dengan melakukan penyesuaian alat ukur dari penelitian sebelumnya terhadap subjek penelitian dari alat ukur yang telah diberikan izin oleh penelitian terdahulu. Langkah selanjutnya peneliti melakukan validitas terhadap alat ukur yang digunakan kepada panel ahli atau *expert judgement* dari bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO). Tahap selanjutnya peneliti melakukan proses administrasi terkait proses pengambilan data studi pendahuluan, *Try Out* dan pengambilan data penelitian.

Pada proses pengambilan data *Try Out* yang dilakukan pada penelitian ini memiliki kriteria yang sama dengan kriteria penelitian yaitu anggota Kepolisian. Kuisioner penelitian ini telah diatur agar partisipan penelitian yang sudah mengisi kuisioner tidak dapat mengisi kuisioner kembali pada saat penelitian, sehingga tidak terjadinya kesamaan partisipan pada saat proses pengambilan data *Try Out* dan pengambilan data penelitian. Tahap selanjutnya peneliti melaksanakan penelitian dengan menyebarkan skala yang telah dipersiapkan sebagai instrumen penelitian dalam mengumpulkan data. Penyebaran skala ini dilakukan secara *online* dengan menggunakan *google form* kepada Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan yang terdiri dari 17 Satuan Kerja. Tahap terakhir peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan uji normalitas, uji linearitas serta menggunakan uji regresi linear sederhana untuk menguji peranan variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap variabel Kinerja. Data penelitian yang telah didapatkan, kemudian data tersebut diinput dan

diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistics* versi 23.

Teknik Analisis

Pada saat melakukan analisis data yang akan dipergunakan dalam analisis ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 23. Analisis regresi linier sederhana yang digunakan pada penelitian untuk menguji seberapa hubungan sebab-akibat antara variabel X dengan variabel Y (Santoso, 2019).

HASIL

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif statistik dijelaskan bahwa secara umum subjek memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja berada pada kategori tinggi. Selanjutnya dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan linearitas. Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada data penelitian ditemukan persamaan tersebut berdistribusi normal dengan nilai *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja dibawah 2 untuk nilai *skewness* dan dibawah 7 untuk nilai *kurtosis* (*Skewness Value* = $-0,859 < 2$ dan *Kurtosis Value* = $0,467 < 7$). Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang linear mengenai *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja ($F = 1,526, p = 0,106 > 0,05$).

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistics* versi 23. Tujuan melakukan analisis regresi linear sederhana ialah untuk mengetahui peranan variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja. Berikut ini hasil dari uji regresi linear sederhana secara rinci ada pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Coefficient				
	B	Std. Error	β	T	Sig.
(Constant)	-0,395	2,157	-	-0,183	0,855
Organizational Citizenship Behavior	0,543	0,031	0,676	17,555	0,000

Berdasarkan pada hasil tabel diatas tersebut, ditemukan bahwa nilai a sebesar -0,395 dan nilai b sebesar 0,543 maka diperoleh $Y = -0,395 + 0,543X$. Artinya ialah setiap mengalami peningkatan satu nilai *Organizational Citizenship Behavior* maka nilai dari Kinerja juga mengalami peningkatan nilai sebesar 0,543. Berdasarkan pada hasil dari uji regresi linear sederhana didapati bahwa *Organizational Citizenship Behavior* secara signifikan memprediksi Kinerja ($\beta = 0,676$; $t(366) = 17,555$; $p < 0,05$; 95% CI [0,482, 0,604]). Maka dapat diketahui hasil dari Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, artinya bahwa terdapat peranan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Peran dalam kedua variabel tersebut bersifat positif, karena berdasarkan dari koefisien yang bernilai positif ($\beta = 0,676$). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin tinggi nilai *Organizational Citizenship Behavior* maka Kinerja mengalami peningkatan. Sehingga untuk mengetahui seberapa besar variabel prediktor (*Organizational Citizenship Behavior*) berperan terhadap variabel kriteria (Kinerja) dapat diketahui melalui nilai *R Square* sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Koefisien Determinasi Regresi

Model	Model Summary	
	R	R Square
1	0,676	0,457

Berdasarkan hasil dari tabel diatas yang mana *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel prediktor secara signifikan mampu memberikan peran terhadap Kinerja

sebagai variabel kriteria pada Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan sebesar 45,7% ($R^2 = 0,457$; $F(2, 366) = 308,184$; $p < 0,05$) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lainnya yang tidak diketahui serta tidak diikutsertakan pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan memiliki tujuan untuk mengetahui Peranan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Berdasarkan hasil dari penelitian ditemukan hasil dari interpretasi data penelitian mengenai kategorisasi data variabel penelitian yaitu *Organizational Citizenship Behavior* sebanyak 368 orang ada pada kategori tinggi yaitu (100%). Pada variabel Kinerja sebanyak 8 orang masuk dalam kategori sedang yaitu (2,2%) dan sebanyak 360 orang masuk dalam kategori tinggi yaitu (97,8%). Pada penelitian ini hipotesis yang diterima ialah Hipotesis Alternatif (H_a) yang berarti bahwa terdapat Peranan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Variabel prediktor yaitu *Organizational Citizenship Behavior* secara signifikan mampu memberikan peranan terhadap variabel kriteria yaitu Kinerja pada Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan sebanyak 45,7%. Adapun untuk untuk sisa persentase lainnya sebanyak 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lainnya yang tidak diketahui serta tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Contohnya

seperti variabel Kecerdasan Emosional dan komitmen organisasional (Sakti *et al.*, 2020) serta variabel Keterbukaan terhadap Pengalaman dan Budaya Organisasi (Satwika & Himam, 2014).

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan dugaan penelitian dilatar belakang yang mana dalam latar belakang tersebut peneliti menjelaskan bahwa Kepolisian pernah mengalami penurunan citra akan tetapi, pihak Kepolisian segera melakukan presisi di Institusi Kepolisian dengan cara berbenah diri yang munculnya beberapa catatan positif terkait kinerja Kepolisian di tahun 2022 serta citra dari Kepolisian mulai perlahan-lahan meningkat. Catatan positif kinerja Kepolisian tersebut juga terjadi di wilayah hukum Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Fenomena penelitian yang ditemukan oleh peneliti dilapangan menunjukkan bahwa kinerja Kepolisian berada pada kategori tinggi, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Polresta Banjarmasin dan Polres Banjarbaru. Berdasarkan hal tersebut ditemukan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana hasilnya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* di Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan masuk dalam kategori tinggi dan Kinerja di Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan mayoritas masuk dalam kategori tinggi. Pada penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa ketika *Organizational Citizenship Behavior* semakin tinggi maka semakin tinggi juga tingkat Kinerja.

Temuan riset ini didukung berdasarkan penelitian dari Ratnasari (2010) yang mana mengatakan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini akan menghasilkan keadaan yang baik bagi kondisi karyawan yang ada di ruang lingkup perusahaan yang mana dari keadaan yang lebih mendukung akan dapat membentuk kualitas kinerja menjadi lebih baik. Hal ini juga akan berdampak pada meningkatnya sebuah prestasi kerja dari para karyawan. Temuan riset ini juga

didukung berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bustomi *et al.*, (2020 dalam Dotulang & Andriany, 2021) yang mana mengatakan bahwa setiap pegawai sangat membutuhkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) agar dapat terbentuk karyawan yang tidak hanya meningkatkan kebutuhannya sendiri, melainkan mempertimbangkan juga perkembangan lembaganya. Berdasarkan hasil penjelasan tersebut juga didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Burhan (2019 dalam Dotulang & Andriany, 2021) yang menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga para pekerja bersedia menyelesaikan pekerjaannya yang bertambah yang tidak ada didalam uraian pekerjaannya.

Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dotulang dan Andriany (2021) menjelaskan bahwa dasar dari timbulnya pemikiran terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ialah tidak terlepas dari sebuah fenomena yang disebut sebagai “warga negara yang baik (*good citizen*)”. Warga negara yang baik merupakan seorang yang membantu orang lain salah satu contohnya ialah membantu tetangganya serta berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang ada didalam masyarakat dan lain-lainnya. Individu yang melakukan tindakan yang tidak diwajibkan akan tetapi memberikan sebuah kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya. Begitu pula dengan organisasi, dimana organisasi akan dikatakan berhasil apabila karyawannya tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja melainkan mengerjakan tugas yang ekstra. Contohnya ialah mau bekerja sama, tolong menolong, berpartisipasi aktif, memberikan saran serta mau menggunakan waktu bekerjanya sebaik mungkin. Berdasarkan hal tersebut maka seorang yang memiliki jiwa kerja *extra-role* yang tinggi maka akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Dotulang dan Andriany (2021) juga menyimpulkan agar Instansi dari Kepolisian dapat meningkatkan kinerjanya maka harus membiasakan untuk menerapkan perilaku

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Instansi tersebut. Hal tersebut dilakukan agar dapat menghasilkan lingkungan kerja yang memiliki suasana yang nyaman dan tentunya dapat meningkatkan kinerja agar dapat menjadi lebih maksimal. Maka dari itu hasil dari penelitian ini akan menambahkan temuan riset yang sudah ada serta membuktikan bahwa *Organizational Citizenship behavior* memiliki peran dalam meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian terkhusus pada Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti dalam melakukan proses pengambilan data yaitu pada saat pengambilan data studi pendahuluan, proses pengambilan data *Try Out* dan pengambilan data penelitian. Terkhusus pada saat melakukan pengambilan data *Try Out* yang dimana hasil pengambilan data tidak sesuai target. Hal tersebut disebabkan karena singkatnya waktu pengambilan data *Try Out* dan padatnya jadwal dari subjek penelitian dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di kantor serta pada saat pengambilan data *Try Out* juga berbenturan dengan Hut Bhayangkara. Selain itu, pada saat melakukan pengambilan data penelitian juga membutuhkan waktu yang cukup lama, terutama pada proses administrasi yang menghabiskan waktu yang sangat lama serta keterbatasan peneliti dalam waktu untuk melakukan penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat peranan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa peranan kedua variabel memiliki hubungan yang positif, artinya ialah semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* maka tingkat Kinerja juga meningkat dan berlaku

sebaliknya. Peran *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja sebesar 45,7% sedangkan sebesar 54,3% yang dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Implikasi dari menerapkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* ini bagi anggota Kepolisian ialah dapat meningkatkan sebuah kinerja, karena perilaku *Organizational Citizenship Behavior* ialah memiliki peran lebih yang secara sukerala dalam mengerjakan tugas-tugas yang bukan merupakan bagian dari tugasnya. Sehingga semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* dari anggota Kepolisian maka semakin tinggi juga kinerja dari anggota Kepolisian. Kemudian, bagi Institusi Kepolisian agar dapat meningkatkan kinerja dari anggotanya harus membiasakan untuk menerapkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tersebut didalam Institusinya. Sehingga hal tersebut akan mendatangkan lingkungan kerja dengan suasana yang nyaman dan dapat meningkatkan kinerja anggota Kepolisian menjadi lebih maksimal.

Implikasi bagi dunia pendidikan untuk hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi dalam hal pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO). Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya. Peneliti juga memberikan saran bagi penelitian selanjutnya agar dapat mencoba melakukan penelitian dengan rentang waktu yang lebih lama serta menggunakan subjek yang sama dengan menggunakan metode longitudinal agar dapat menemukan hasil yang lebih baik dan mendapatkan temuan yang baru dari penelitian ini. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat mengambil sampel dari populasi yang lebih luas dari subjek yang sama dan menambahkan variabel yang lain seperti variabel moderator agar temuan dari penelitian ini dapat menjadi lebih beragam lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin. H. J., & Russel, J. E. A. (1998). *Human resources management: An experimental approach*. McGraw-Hill companies.
- Borman, W. C. (1991). Job behavior, performance and effectiveness. In Dunnette, M. D. & Hough, L. M. (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, 2, 271-326. Jaico Publishing House.
- Burhan, U. (2019). Self efficacy, self actualization, job satisfaction, organizational citizenship behavior (OCB), effect on employee performance. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 14(1), 44-55. <https://doi.org/10.24269/ekuilibrium.v14i1.1555>
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1-16. <https://doi.org/10.15575/TADBIR.V5I1.2002>.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2005). *Applied psychology in human resource management (6th Ed.)*. Pearson Prentice Hall.
- Coole, D. R. (2003). *The effects of citizenship performance, task performance, and rating format on performance judgments* (Master thesis). Diambil dari <http://scholarcommons.usf.edu/etd/1348>.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. London: Sage Publications.
- Presiden Republik Indonesia & Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2002). *Kepolisian negara republik indonesia*. Undang-Undang Republik Indonesia.
- Ratnasari, S. L. (2010). Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja anggota kepolisian. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 1(02). <https://doi.org/10.22219/jibe.v1i02.4799>.
- Sakti, P., Handoyo, R. D., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60-68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>.
- Santoso, I. H. (2019). *Statistik II*. UWKS Press.
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, organizational citizenship behavior dan budaya organisasi. *Jurnal psikologi*, 41(2), 205-217. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6950>.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk penelitian (12th ed)*. Alfabeta.