

INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR EMPLOYEES IN COMPANIES DRINKING WATER AREA

PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM

Marina Paramitha S Piola¹, Poppy Mu'jizat², Rahmisyari³

Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo¹²³

email. marinaparamitha@gmail.com

poppymujizat56@gmail.com

persadalestari@yahoo.co.id

Abstrak

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 63 responden, kuesioner dijadikan sebagai alat pengumpul data utama dan data dianalisis dengan menggunakan alat *path analysis*

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa bahwa *Locus Of Control* yang *Internal Locus Of Control* (X1) dan *Eksternal Locus Of Control* (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai (Y) dan sisanya ditentukan oleh faktor - faktor lain yang tidak diteliti.

Variabel *Internal Locus Of Control* (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai (Y) dan variabel *Eksternal Locus Of Control* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai (Y)

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior; Locus of Control*

Abstract

The Influence of Locus of Control on Organizational Citizenship Behavior of Employees in the Municipal Water Supply Company of Gorontalo City.

The purpose of this study was to determine and analyze the Effect of Locus of Control on Organizational Citizenship Behavior Employees This study used a sample of 63 respondents, the questionnaire was used as a primary data collection tool and data were analyzed using path analysis tools

Based on the results of this study that the Internal Locus of Control (X1) and External Locus of Control (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior of Employees (Y) and the rest is determined by other factors that are not researched.

The Internal Locus of Control (X1) variable partially has a positive and significant influence on the Employee Organizational Citizenship Behavior (Y) and the External Locus of Control (X2) variable partially has a positive and significant effect on the Employee

Organizational Citizenship Behavior (Y)

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior; Locus of Control*

LATAR BELAKANG

Organizational citizenship behavior (OCB) dapat diartikan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB merupakan bagian dari perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan sungguh-sungguh. Dalam Nielsen (2012), Organ berpendapat bahwa OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. OCB memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya, keinovasian dan keadaptasian serta kinerja organisasi secara keseluruhan termasuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengerahan sumber daya langka, waktu dan pemecahan masalah di antara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan interdependensi. Perilaku tersebut tidak akan mendapat imbalan langsung atau sanksi baik dilakukan atau tidak, namun sikap konstruktif yang ditunjukkan karyawan melalui OCB akan memberikan penilaian positif. Menurut Bateman dan Organ). Borman dan Motowidlo (dalam Novliadi, 2006) mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi.

Salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam pembentukan OCB adalah *locus of control*. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Locus Of Control dibagi menjadi dua dimensi menurut Ivancevich dan Matterson dalam Utami (2014), diantaranya: (1) *Internal locus of control*, merupakan individu dengan keyakinan bahwa jika mereka bekerja keras mereka akan berhasil, dan percaya bahwa orang yang gagal adalah karena kurangnya kemampuan atau motivasi. Hasil yang dicapainya dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Mereka akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya. (2) *External locus of control* merupakan individu yang percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Mereka Akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya. Mereka diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan (Kreitner & Kinichi, 2014).

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku intra-role, tetapi juga perilaku extra-role. Perilaku extra-role ini disebut juga dengan (OCB). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku guru sehingga dia dapat disebut sebagai “anggota yang baik” dalam organisasi sekolah. Perilaku ini cenderung melihat guru sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi),

Dalam konteks perilaku keorganisasian, persoalan yang umumnya dihadapi organisasi berkaitan dengan salah satu dari tiga perilaku penting dari seorang pegawai dalam sebuah organisasi, yaitu perilaku extra-role atau perilaku baik warga organisasi yang populer sebagai OCB. Pegawai yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai pegawai yang baik (good citizen). Pada sekarang ini, agar pegawai tetap menarik minat dan loyal dalam organisasi, dalam operasionalnya dibutuhkan adanya perilaku extra-role dari seluruh pegawai (Henndhisca, 2017)

Namun faktanya tidak semua pegawai menampilkan perilaku OCB. Perilaku OCB Hal itu terlihat dari masih banyaknya pegawai yang sulit untuk memberikan pertolongan kepada pegawai lain, apalagi ketika pekerjaannya sendiri belum terselesaikan. Masih ada beberapa pegawai yang bersikap tidak sportif ketika mendapat teguran baik dari atasan maupun sesama pegawai. Dari segi kepatuhan juga masih banyak pegawai yang kurang patuh terhadap aturan yang diberlakukan, seperti keterlambatan pada saat masuk kantor dan tidak mengikuti rapat. Masih banyak pegawai yang kurang berinisiatif, mereka melaksanakan pekerjaan ketika disuruh atau ada perintah langsung dari atasan. dan masih rendahnya minat pegawai dalam melakukan pengembangan diri, seperti mengikuti pelatihan- pelatihan, seminar dan dialog yang berkaitan dengan pemerintahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepribadian *Locus of Control*

Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005). *Locus of Control* atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa locus of control adalah suatu kepribadian yang menunjukkan sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi atau kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilaku sendiri (faktor internal) ataupun semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan atau keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal).

Jenis – jenis *Locus Of Control*

Locus of control berdasarkan jenisnya dibagi menjadi dua kategori yaitu locus of control internal dan eksternal.⁸ Internal-eksternal kontrol mengacu pada sejauh mana orang mengharapkan penguatan atau hasil perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi,

sebaliknya sejauh mana seseorang mengharap penguatan atau hasil merupakan fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau nasib adalah berada dibawah kendali kekuatan orang lain atau tidak berguna.(Fadhila,2016)

1) Aspek internal

Seseorang yang memiliki locus of internal selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya.Karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal antara lain:

a. Kemampuan

Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki.

Menurut kartono dan Gulo (dalam kamus psikologi 2003:1) definisi kemampuan adalah istilah umum yang dikaitkan dengan kemampuan atau potensi untuk menguasai suatu keahlian ataupun pemilikan keahlian itu sendiri.

b. Minat

Seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap control perilaku, peristiwa dan tindakannya.

Tampubolan (2004:28) mengemukakan bahwa minat adalah perpaduan antara keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi.

c. Usaha

Seseorang yang memiliki locus of control internal bersikap optimis, pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya.

Segerestrom (1988) berpendapat bahwa sikap optimis adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berpikir positif adalah berusaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk (Ghufron & Risnawati S 2010:95)

2. Aspek Eksternal

Seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari luar dirinya. Faktor dalam aspek eksternal antara lain:

a. Nasib

Seseorang akan menganggap kesuksesan dan kegagalan yang dialami telah ditakdirkan dan mereka tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi, mereka percaya akan firasat baik dan buruk.

b. Keberuntungan

Seseorang yang memiliki tipe eksternal sangat mempercayai adanya keberuntungan, mereka menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.

c. Sosial ekonomi

Seseorang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat materialistic.

d. Pengaruh orang lain

Seseorang yang memiliki tipe eksternal menganggap bahwa orang

yang memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi mempengaruhi perilaku mereka dan sangat mengharapkan bantuan orang lain.

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pekerja yang melebihi tugas formalnya dan memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi (Smith, dkk., 1983). Dengan demikian, apabila pekerja memiliki OCB yang tinggi maka akan diikuti pula dengan tingginya perilaku *extra-role*-nya. Ketika mereka mampu bekerja lebih dari tugas formalnya, maka perusahaan lebih mudah dalam mengendalikan perilaku mereka, karena OCB merupakan perilaku yang tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, bersifat bebas dan sukarela, serta merupakan pilihan personal (Podsakoff, dkk. dalam Kusumajati, 2014). Berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli tersebut, maka peneliti menyimpulkan beberapa pokok pikiran penting mengenai *organizational citizenship behavior*, yaitu; (a) tindakan bebas, spontan, sukarela yang dilakukan demi kepentingan pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi); (b) tidak diperintahkan secara formal; (c) tidak diakui dengan kompensasi atau penghargaan formal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah kontribusi karyawan di luar dari deskripsi kerja formal, yang dilakukan secara sukarela, spontan, dan tidak diakui oleh sistem reward, namun memberikan kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

Aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Podsakoff, dkk. dalam Kusumajati, 2014 menyebutkan ada tujuh aspek dalam OCB yaitu:

- a. *Sportmanship (sportifitas)*, merupakan kemauan atau keinginan untuk bertoleransi terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan penentuan kerja tanpa komplain.
- b. *Civic virtue (tanggungjawab sebagai anggota organisasi)*, merupakan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan.
- c. *Helping behavior (perilaku menolong)*, merupakan perilaku sukarela karyawan untuk menolong rekan kerja atau mencegah terjadinya permasalahan terkait dengan pekerjaan. (Organ dkk, 2006) membagi aspek ini ke dalam dua kategori yaitu *altruism* dan *courtesy*.
- d. *Organizational loyalty (kesetiaan pada organisasi)*, merupakan bentuk perilaku kesetiaan karyawan terhadap perusahaan seperti menampilkan image positif mengenai perusahaan, membela perusahaan dari ancaman eksternal, dan mendukung serta membela tujuan organisasi.
- e. *Organizational compliance*, (sikap patuh dalam organisasi), merupakan perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.
- f. *Individual initiative (inisiatif individu)*, merupakan bentuk dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui

standar yang telah ditetapkan. Organ, dkk. (2006) menyebut aspek ini sebagai conscientiousness.

g. *Self development (pengembangan diri)*, merupakan perilaku individu secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sendiri, seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar, atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang dikuasai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian survey, yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Dan diperkuat oleh informasi yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara. Sementara sumber data dari data primer maupun sekunder.

Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yakni:

1. Variabel Independent yaitu Kepribadian *Internal Locus of control* (X1),
External Locus of Control (X2)
2. Variabel Dependent yaitu *Organization Citizenship Behavior* (Y).

Internal locus of control terdiri dari kemampuan, minat, dan usaha. Sementara External locus of control terdiri dari nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain. Dan *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari *Sportmanship, Civic Virtue, Helping Behavior, Organizational Royalty, Organizational Compliance, Individual Initiative, Self Development*.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo Sebanyak 167 Orang. Jumlah sampel dihitung dengan menggunakan formulasi yang dikutip Sellvila (1994) dan dalam Husein (2004) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

Berdasarkan formulasi di atas, maka jumlah sampel minimal yang harus diperoleh adalah:

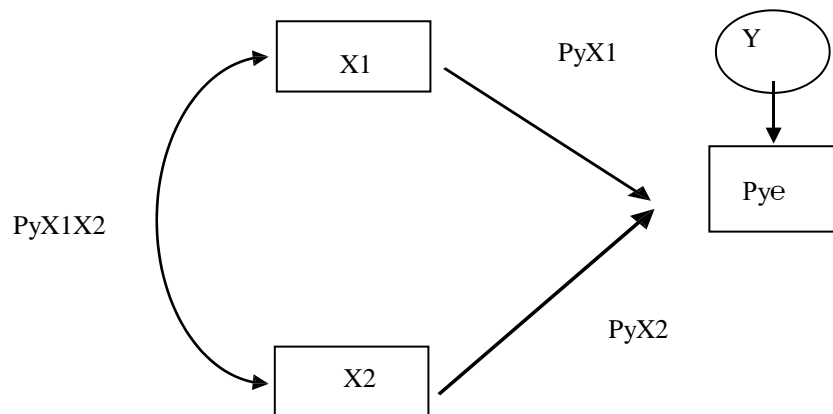
$$n = \frac{167}{1+167(0,1)(0,1)} = 62,5 \text{ atau di tetapkan } 63 \text{ sampel}$$

Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) maka sebelum melakukan uji hipotesis, instrument tersebut diuji dengan uji validitas dan realibilitas.

Metode Analisis Data

Dengan pertimbangan bahwa pola hubungan variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas, maka metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysy*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent dengan diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1 Struktur Analisis Jalur

Dari gambar diatas dapat dilihat dalam persamaan: $Y = PYX1 + PYX2 + PY\epsilon$
Dimana:

- X1 : Internal Locus Of Control
- X2 : External Locus Of Control
- Y : Organizational Citizenship Behavior
- ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y
- r : korelasi antar variabel X
- PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Hasil Penelitian

Analisis Karakteristik Responden

Dari 63 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan

1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah jenis kelamin responden yang dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 38 orang atau sekitar 60,3%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 25 orang atau 39,7 %. Hal ini menunjukkan responden laki - laki dominan dari pada responden perempuan. Sumber: Data Primer, 2018

2. Tingkat Pendidikan

Jenjang pendidikan dari 63 responden, didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan Sarjana yaitu sebesar 45 orang atau sekitar 71,4% kemudian disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan SMU yaitu sebanyak 14 orang atau sekitar 22,2 %, sedangkan responden yang berpendidikan Magister sebanyak 4 orang atau 6,4 %. Untuk lebih jelasnya distribusi responden menurut tingkat pendidikan tertinggi

3. Masa Kerja Responden

Dari data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 56 orang responden diperoleh distribusi masa kerja responden pada Kantor PDAM Kota Gorontalo menunjukkan bahwa responden memiliki masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 21 orang atau sekitar 33.3 %, responden mempunyai masa kerja antara 11 – 20 tahun sebanyak 29 orang atau 46,0%, kemudian responden dengan masa kerja di atas 21 Tahun sebanyak 13 orang atau sekitar 20,7%, Sumber : Data Primer, 2018

Analisis variabel Responden

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini adalah *locus of control* diharapkan mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 63 responden yang ditetapkan sebagai sampel data variabel *locus of control* (X) dapat ditabulasi Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 63 responden yang ditetapkan sebagai sampel data variabel *locus of control* dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

1. Variabel Internal locus of control

Skor total item 1 dari tanggapan responden, berjumlah 266, termasuk kategori tinggi, Skor total item 2 dari tanggapan responden berjumlah 264, termasuk kategori tinggi, Skor total item 3 dari tanggapan responden berjumlah 258, termasuk kategori tinggi, Skor total item 4 dari tanggapan responden berjumlah 258 termasuk katagori tinggi, Skor total item 5 dari tanggapan responden berjumlah 311, termasuk kategori tinggi yang artinya bahwa pegawai selalu menganggap bahwa jika ingin berhasil, maka dirinya harus bekerja atau berusaha

2. Variabel Eksternal Locus of Control (X2)

Skor total item 1 dari tanggapan responden, berjumlah 267, termasuk kategori sangat tinggi, Skor total item 2 dari tanggapan responden berjumlah 251, termasuk kategori sangat tinggi, Skor total item 3 dari tanggapan responden berjumlah 264, termasuk kategori tinggi, Skor total item 4 dari tanggapan responden berjumlah 252, termasuk kategori tinggi, Skor total item 5 dari

tanggapan responden berjumlah 248, termasuk kategori tinggi, Skor total item 6 dari tanggapan responden berjumlah 253, termasuk kategori tinggi yang artinya bahwa pegawai memiliki persepsi bahwa ada korelasi antara beusaha dan kesuksesan

3 Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

Skor total item 1 dari tanggapan responden, berjumlah 272, termasuk kategori tinggi, Skor total item 2 dari tanggapan responden berjumlah 262, termasuk kategori tinggi, Skor total item 3 dari tanggapan responden berjumlah 267, termasuk kategori tinggi, Skor total item 4 dari tanggapan responden berjumlah 260, termasuk kategori tinggi, Skor total item 5 dari tanggapan responden berjumlah 254, termasuk kategori tinggi, Skor total item 6 dari tanggapan responden berjumlah 241, termasuk kategori tinggi, Skor total item 7 dari tanggapan responden berjumlah 250, termasuk kategori tinggi, Skor total item 8 dari tanggapan responden berjumlah 241, termasuk kategori tinggi yang artinya bahwa pegawai memiliki perilaku mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.

Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 63 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid. Kriteria pengujian dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > 0,3$ (Sugiyono,2003) dan dikatakan reliabel apabila koefisien Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005)

1 Uji validitas dan reliabilitas variabel *internal locus of control* (X1)

Data menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel *internal locus of control* (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai $r_{hitung} > 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,767 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel *internal locus of control* (X1) adalah valid dan reliabel.

2 Uji validitas dan reliabilitas variabel *Eksternal locus of control* (X2)

Data menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel *eksternal locus of control* (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai $r_{hitung} > 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,733 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel *eksternal locus of control* (X2) adalah valid dan reliabel

3 Uji validitas dan reliabilitas variabel OCB (Y)

Data menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel *orgnizational sitizenship behavior* (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai $r_{hitung} > 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,742 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel *orgnizational sitizenship behavior* (Y) adalah valid dan reliabel

Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel-variabel independen yaitu *Locus of control* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo

Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagaimana yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka dapat dilakukan uji kemaknaan signifikansi. Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel-4.13 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Alpha (α)	Nilai Sig	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2$, (Simultan)	0,05	0,000	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$ (Parsial)	0,05	0,000	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$ (Paersial)	0,05	0,005	Signifikan

Keterangan : Jika nilai Alpha (α) > nilai Sig, maka signifikan.

Jika nilai Alpha (α) < nilai Sig, maka tifak signifikan

Sumber : Hasil olahan data 2019

Dari tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh signifikan baik secara simultan variabel *internal locus of control* (X1) dan *eksternal locus of control* (X2) sebagai berikut

1. Locus Of Control secara simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Untuk mengetahui apakah variabel *Locus of Control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* maka digunakan uji F. Hasil Uji F menunjukkan $F_{hitung} (16,322) > F_{Tabel} (2,79)$ dan probabilitas alpha (0,05) dan F sig (0,000). Berdasarkan hasil uji F membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *internal Locus of Control* (X1) dan *eksternal Locus of Control* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat **diterima**

2. Variabel Internal Locus of Control Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Untuk menguji signifikan si pengaruh promosi jabatan secara parsial maka digunakan uji t. Harga t_{hitung} **Internal Locus of Control** (X1) adalah 12,605 dan harga t tabel sebesar (2,000) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan ketentuan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti hipotesis alternatif diterima Hasil penelitian ini didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (12,605 > 2,000) atau probabilitas alpha 0,05 > sig (0,000), Hal ini mengandung arti bahwa secara parsial variabel **Internal Locus of Control** (X1) berpengaruh signifikan Dengan demikian Hipotesis 2 yang diajukan **diterima**

3. Variabel Eksternal Locus of Control Berpengaruh Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Harga t_{hitung} **Eksternal Locus of Control** (X2) adalah 7,685 dengan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan ketentuan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti hipotesis alternatif diterima Hasil penelitian ini didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,685 > 2,000) atau probabilitas α 0,05 > sig (0,004), Hal ini mengandung arti bahwa secara parsial variabel **Eksternal Locus of Control** (X2) berpengaruh signifikan terhadap **Organizational Citizenship Behavior** Dengan demikian Hipotesis 3 **diterima**

Analisis Data Statistik

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel-variabel independen yaitu **Locus of Control** berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo

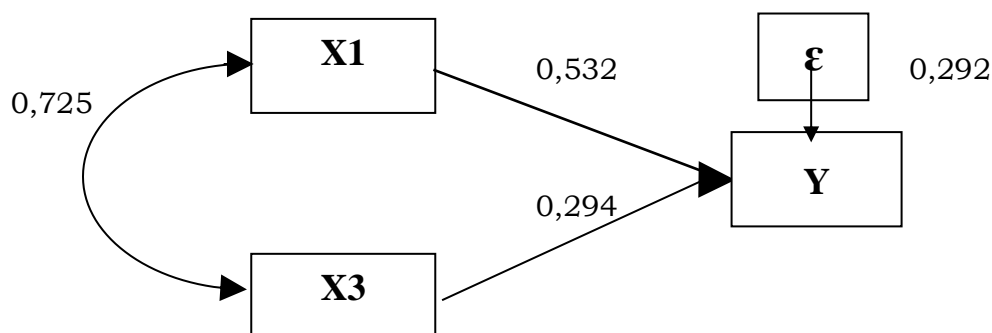
Hasil analisis jalur akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 63 orang responden dengan menggunakan alat statistika, Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara *internal Locus of Control* (X1), dan *Eksternal Locus of Control* (X2), terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = 0,532X1 + 0,294X2 + 0,292e$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni

1. **Internal Locus of Control** (X1) = 0,532, menandakan bahwa **internal Locus of Control** yang mengukur *Organizational Citizenship Behavior* pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). artinya bahwa jika variabel tingkat pendidikan meningkat 1 satuan, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,532, sebaliknya jika tingkat **Internal Locus of Control** menurun 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai juga akan menurun sebesar 0,532,
2. **Eksternal Locus of Control** (X2) = 0,294, menandakan bahwa *Internal Locus of Control* (X2), yang mengukur *Organizational Citizenship Behavior* pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai (Y). artinya bahwa jika pegawai memiliki pengalaman, maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai juga akan meningkat sebesar 0,294, sebaliknya, jika pegawai tidak memiliki pengalaman maka kualitas kerja karyawan juga akan menurun
3. Sedangkan $e = 0,292$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0,292 atau sekitar 29,2%.
4. Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square). Sebesar 0,708, (terlampir), ini berarti bahwa secara variabel **Internal Locus of Control** (X1), dan **Eksternal Locus of Control** (X2). secara simultan (bersama – sama) mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pegawai (Y) sebesar 0,708 atau sekitar

70,8%. Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1. Hasil Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y
Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa

1. Variabel **Internal Locus of Control** (X1) secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior pegawai* (Y) sebesar 0,532 atau sekitar 53,2%,
2. Variabel **Eksternal Locus of Control** (X2) secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior pegawai* (Y) sebesar 0,294 atau sekitar 29,4%. ,
3. Variabel **internal Locus of Control** memiliki korelasi dengan **eksternal Locus of Control** sebesar 0,725 yang artinya termasuk kategori kuat
4. Dan terdapat variabel yang tidak diteliti tetapi berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior pegawai* (Y) yang disebut dengan *epsilon* sebesar 0,202 aatau 29,2%.
5. Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel **Internal Locus of Control** (X1) dengan nilai sebesar 0,532 atau sekitar 53,2% kemudian **eksternal Locus of Control** (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,294 Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total% dan pengaruh (X1) dan (X2), secara parsial dan simultan terhadap (Y)

Variabel	Pengaruh		Pengaruh secara Bersama ($R^2=yx1x2$)
	Langsung	Total %	
X1	0.532	43,7%	0,708 atau 70,8%
X2	0,294	31,8%	
e	0,292	23,8%	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

Pembahasan

Pengaruh *Locus Of Control* secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *locus of control* yang terdiri dari *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *OCB* pegawai. Artinya bahwa jika pegawai memiliki keyakinan obyektif yang tinggi, baik internal maupun eksternal, tinggi maka *OCB* pegawai akan meningkat

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khairunniswah, (2015), pengaruh *Locus of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*). Karyawan PTPN IV Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*)

Temuan penelitian selanjutnya adalah bahwa terdapat variabel yang lain yang tidak diteliti akan tetapi dapat mempengaruhi *OCB* pegawai, yang disebut dengan *Epsilon*. Misalnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya dan prestasi kerja yang buruk, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja, kemudian mencari pekerjaan baru yang dirasa lebih baik dan memuaskan. Sebaliknya, apabila karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja maka akan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis. Kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang memberikan kesempatan bagi individu untuk berfikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja serta memiliki kontrol terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi (Ekka Nurcahyaningih, 2015)

Pengaruh *Internal Locus Of Control* Secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *internal locus of control*, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *OCB* pegawai. Artinya bahwa jika pegawai memiliki keyakinan bahwa semua peristiwa yang terjadi ... lebih tinggi maka *OCB* pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wilda Ramadhani, 2018, menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa *Locus Of Control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan

Salah satu jalur utama pengembangan SDM adalah pengembangan karier karyawan di tempat kerja. Dalam menempuh pengembangan karier karyawan, perusahaan atau organisasi dapat menerapkan *Locus of control*. Organ berpendapat bahwa *OCB* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. *OCB* memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya, keinovasian dan keadaptasian serta kinerja organisasi secara keseluruhan termasuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penerahan sumber daya langka, waktu dan pemecahan masalah di antara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan interdependensi. Perilaku tersebut tidak akan mendapat imbalan langsung atau sanksi baik dilakukan atau tidak, namun sikap konstruktif yang ditunjukkan karyawan melalui *OCB* akan memberikan penilaian

positif

Pengaruh Eksternal Locus Of Control secara parsial berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial eksternal Locus of control, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap **Organizational Citizenship Behavior Pegawai**. Artinya bahwa jika seorang pegawai yang memiliki locus of internal yang selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya maka memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Artinya bahwa penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh *locus of control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Pegawai* pada Perusahaan daerah Air Minum Kota Gorontalo, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara simultan *locus of control* yang terdiri dari *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Pegawai*.
2. Variabel *internal locus of control* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Pegawai*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai, sebagai syarat untuk dipromosikan maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai .
3. Variabel *eksternal locus of control* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Pegawai*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengalaman yang dimiliki oleh pegawai, sebagai syarat untuk dipromosikan maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior Pegawai* .

DAFTAR PUSTAKA

- Nielsen, et al. (2012). "Utility of OCB : Organizational Citizenship Behavior and Group Performance in a Resource Allocation Framework". *Journal of Management*. 2012 38: 668.
- Novliadi, F. (2006). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Psikologia*, 2(1), 39-46.

- Lestari, Sri. 2010. Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Universitas Jendral Sudirman Purwokerto Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Robbins.P. Stephen & Judge. A. Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 & 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, V. 2009. Hubungan Locus of Control dengan Perilaku Kesehatan pada Masyarakat Pedesaan. *Skripsi*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara (tidak diterbitkan). [6] Ghufron dan Risnawati (2010). *Teori-teori Psikologi*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media Group
- Robert dan Angelo Kinicki.(2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence - Based Approach*. 12th Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi.(2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Pasaribu, Mangihot. 2016. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*.
- Fadhila, 2016, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 01, No 01 2016