



**Locus of Control Emotional Intelligence and Work Climate for Organizational Citizenship Behavior Personality at Gorontalo Cultural and Youth Education Office**

Kepribadian *Locus Of Control* Kecerdasan Emosional Dan Iklim Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo

**Rismayanti**

Fakultas Ekonomi Universitas Ichan Gorontalo

[rismayanti\\_queen@yahoo.co.id](mailto:rismayanti_queen@yahoo.co.id)

**Abstrak**

**Rismayanti.** 2018, Peranan Kepribadian *Locus Of Control*, Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peranan Kepribadian *Locus Of Control*, Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu mengkonversi data dari skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah Kepribadian *Locus Of Control*, Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kepribadian *Locus Of Control* (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Iklim Kerja (X3) Terhadap *Organization Citizenship Behavior* secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo sebesar 66,0%. Sedangkan 34,% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kepribadian *Locus Of Control* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) sebesar 31,6%. Kecerdasan Emosional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y) sebesar 36,8% dan Variabel Iklim Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* sebesar 32,3%.

**Kata Kunci : Kepribadian *Locus of Control*; Kecerdasan Emosional; Iklim Kerja dan *Organization Citizenship Behavior*.**

**Abstract**

Rismayanti. 2018, The Role of Locus Of Control Personality, on Organizational Citizenship Behavior at the Culture and Education Office of the Youth and Sports of Gorontalo Province.

This study aims to determine the Role of Locus Of Control, Emotional Intelligence and Work Climate on Organizational Citizenship Behavior Personality in the Culture and Education Office of the Youth and Sports of Gorontalo Province. both simultaneously and partially. The collection of basic data is through a list of statements / questions tested through validity and reliability tests. The analytical method used is path analysis (Path Analysis) by first converting data from ordinal scale to interval scale. The objects in this study are Locus of Control Personality, Emotional Intelligence and Work Climate on Organization Citizenship Behavior.

The results of the first hypothesis indicate that the personality of Locus of Control (X1), Emotional Intelligence (X2) and Work Climate (X3) on Organization Citizenship Behavior simultaneously have a positive and significant effect on Organization Citizenship Behavior at the 66th Department of Culture and Youth Education of Gorontalo Province. 0%. While 34,% is influenced by other variables not examined in this research model.

The results of testing the second hypothesis shows that the Locus Of Control (X1) personality partially has a positive and significant effect on the Organization Citizenship Behavior (Y) of 31.6%. Emotional Intelligence (X2) partially has a positive and significant effect on Organization Citizenship Behavior (Y) of 36.8% and Work Climate Variable (X3) partially has a positive and significant effect on Organization Citizenship Behavior by 32.3%.

***Keywords: Locus of Control Personality; Emotional Intelligence; Work Climate and Organization Citizenship Behavior.***

**A. PENDAHULUAN**

Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsi dengan optimal , khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi, agar perusahaan tetap bisa mempertahankan keunggulannya dan survivedi tengantengah persaingan kuat pada saat ini.Kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat dilihat tidak hanya dari seberapa banyak para karyawan mampu berkontribusi dan mampu menyelesaikan semua tugas-tugasnya dengan baik, akan tetapi dapat dilihat seberapa banyak para karyawan memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya diluar dari job description.

Elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku diluar aturan formal organisasi (extra-role).Perilaku perusahaan biasanya dikenal dengan extra-role dan in-role, yang mana perilaku in-roleyaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada didalam job description, sedangkan perilaku extra-role adalah melakukan pekerjaan diluar job description tanpa mengharakan suatu pujian, imbalan berupa materi maupun non materi.*Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat diartikan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dikenal dengan istilah *Organizational citizenship behavior* (OCB).

OCB merupakan bagian dari perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan sungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan yang terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi (Luthans, 2006:251). 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. Lalu untuk penelitian selanjutnya merumuskan OCB lebih dalam lagi, yaitu kontribusi kepada pemeliharaan dan peningkatan konteks sosial serta psikologis terhadap dukungan tugas.

Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota puas bila melakukan suatu yang lebih hanya terjadi jika karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya. OCB merupakan tindakan seseorang di luar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri. 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 (dalam Nielsen, 2012, menurut Bateman dan Organ). (Pasaribu : 2016)

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 dicapai *locus of control internal* dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Bagi seseorang yang mempunyai *internal locus of control* 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. Individu yang berfikir bahwa kekuatan-kekuatan di luar kendali mereka mendikte apa yang terjadi pada mereka dikatakan mempunyai *external locus of control* (Moorhead & Griffin, 2013). Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya. Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan (Kreitner & Kinichi, 2003).

Berdasarkan fenomena yang ditemui pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo, setelah melakukan wawancara dengan kepala bidang tata usaha pada Dinas tersebut ditemukan bahwa belum adanya penerapan dan pengimplementasian OCB yang baik pada

instansi tersebut. 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. 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.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Peranan Kepribadian Locus Of Control Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo”**

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. 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 (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005). *Locus of Control* atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Robbins & Judge (2008 : 138) menjelaskan bahwa locus of control merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Locus of control mengacu pada derajat dimana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol (control internal), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar control pribadinya (control eksternal).

Phares (dalam silalahi 2009 : 30-32) menjelaskan bahwa ada 2 aspek dalam locus of control, yaitu :

#### 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 kemampuan minat, usaha.

- 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 (*ability*) 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 nasib, keberuntungan, sosial ekonomi dan pengaruh orang 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.

Menurut kamus besar bahasa indonesia, beruntung adalah sesuatu keadaan mujur yang telah digariskan oleh Tuhan yang Maha Kuasa bagi perjalanan hidup seseorang.

- c. Sosial ekonomi; Seseorang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat materialistic.

Makin berkembang dan makin bervariasi status dalam masyarakat, menyebabkan timbulnya kecenderungan untuk mengelompokkan status-status yang kira-kira sama tingginya ke dalam suatu kelas.

- 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.

## 2. Organizational Citizenship Behavior

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak. Sejalan dengan Robbins (2005) yang mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ, dkk.(2006) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Menurut Organ dan Ryan (1995), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, serta bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Contohnya meliputi bantuan pada teman kerja untuk meringankan beban kerja mereka, melaksanakan tugas yang tidak diminta, dan membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah.

Podsakoff, dkk.(2000) menyebutkan ada tujuh aspek dalam OCB yaitu *sportmanship* (sportifitas), *civic virtue* (tanggung jawab sebagai anggota organisasi), *helping behavior* (perilaku menolong), *organizational loyalty* (kesetiaan sebagai anggota organisasi), *organizational compliance* (sikap patuh dalam organisasi), *individual initiative* (inisiatif individu), dan *self development* (pengembangan diri).

a. *Sportmanship*, merupakan kemauan atau keinginan untuk bertoleransi terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan penentuan kerja tanpa komplain.

b. *Civic virtue*, merupakan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan.

c. *Helping behavior*, 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*, 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*, merupakan perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.

f. *Individual initiative*, 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*, 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.

### **C. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian survey, dimana 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. populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Sebanyak 167 Orang. Dengan menggunakan formulasi yang di kutip sellvila (1994) dan dalam husein (2004) maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 63 orang, dengan perhitungan sebagai berikut :

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

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif, sementara sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan pengujian instrumen yakni uji validitas dan uji realibilitas.

Untuk memastikan sub - sub variabel apakah memiliki pengaruh terhadap OCB atau tidak, maka pengujian dilakukan dengan uji analisi jalur (*path analisis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala

melalui *Method Successive* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

**D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

**1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Kepribadian Locus Of Control (X1)**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepribadian Locus Of Control (X1).

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Ket		Alpha	Ket
<b>X1-1</b>	0,655	0,250	Valid	0,000	0,808	
<b>X1-2</b>	0,783	0,250	Valid	0,000		
<b>X1-3</b>	0,792	0,250	Valid	0,000		> 0,6
<b>X1-4</b>	0,655	0,250	Valid	0,000		=
<b>X1-5</b>	0,706	0,250	Valid	0,000		reliable
<b>X1-6</b>	0,693	0,250	Valid	0,000		

Sumber: Hasil Olahan Data 2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kepribadian Locus of Control (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r<sub>Hitung</sub> untuk seluruh item > r<sub>table</sub> (0,250). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,808 > 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kepribadian Locus of Control adalah **valid dan reliable**.

**2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)**

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X2).

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Ket		Alpha	Ket
X2-1	0,923	0,250	Valid	0,000	0,943	> 0,6 = reliable
X2-2	0,849	0,250	Valid	0,000		
X2-3	0,893	0,250	Valid	0,000		
X2-4	0,907	0,250	Valid	0,000		
X2-5	0,945	0,250	Valid	0,000		

Sumber: Hasil Olahan Data 2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kecerdasan Emosional (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r<sub>Hitung</sub> untuk seluruh item > r<sub>table</sub> (0,250). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,943 > 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kecerdasan Emosional adalah **valid dan reliable**.

**3. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X3)**

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Iklim Organisasi (X3).

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Ket		Alpha	Ket

X3-1	0,681	0,250	Valid	0,000	0,737	> 0,6 = reliable
X3-2	0,667	0,250	Valid	0,000		
X3-3	0,594	0,250	Valid	0,000		
X3-4	0,703	0,250	Valid	0,000		
X3-5	0,656	0,250	Valid	0,000		
X3-6	0,640	0,250	Valid	0,000		

Sumber: Hasil Olahan Data 2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Iklim organisasi (X3) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{Hitung}$  untuk seluruh item  $> r_{table}$  (0,250). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,737  $>$  0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Iklim organisasi adalah **valid dan reliable**.

4. **Uji Validitas Dan Reliabilitas Organization Citizenship Behavior (Y)**

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Organization Citizenship Behavior (Y)**

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	$r_{Hitung}$	$r_{table}$	Ket		Alpha	Ket
Y-1	0,772	0,250	Valid	0,000	0,859	> 0,6 = reliable
Y-2	0,812	0,250	Valid	0,000		
Y-3	0,801	0,250	Valid	0,000		
Y-4	0,806	0,250	Valid	0,000		
Y-5	0,806	0,250	Valid	0,000		

Sumber: Hasil Olahan Data 2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Iklim organisasi (X3) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{Hitung}$  untuk seluruh item  $> r_{table}$  (0,250). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,859  $>$  0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Iklim organisasi adalah **valid dan reliable**.

**b. Analisis Data Statistik**

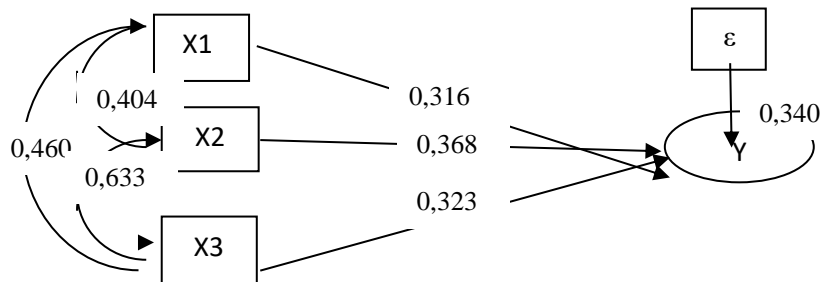
Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,316X1 + 0,368X2 + 0,323X3 + 0,340\epsilon$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Kepribadian Locus of Control (X1) sebesar 0,316 dan bertanda positif. Variabel Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0,368 dan bertanda positif. Variabel Iklim Organisasi (X3) sebesar 0,323 dan bertanda positif. Hal ini menandakan semua variabel yang mengukur Organization citizenship Behavior (Y) memiliki kontribusi yang positif terhadap Organization citizenship Behavior (Y). Artinya bahwa apabila sub-sub variabel tersebut meningkat atau diperbaiki satu satuan, maka Organization citizenship Behavior (Y) meningkat sebesar nilai yang diperoleh dari hasil penelitian pada persamaan diatas. Sedangkan  $\epsilon = 0,340$  menunjukkan

bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 34,0%

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Hubungan antara X1,X2 dan X3 Terhadap Y

### c. Pengujian Hipotesis

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 41,059 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,760 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $94,442 > 2,760$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95 %, secara statistik variabel Kepribadian Locus of Control (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Iklim organisasi (X3) secara simultan (bersama - sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa Kepribadian Locus of Control mempunyai nilai sig. sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,05 > 0,000$ ) maka  $H_0$  ditolak. artinya Organization Citizenship Behavior (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (Y). kecerdasan emosional mempunyai nilai sig sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,05 > 0,000$ ) maka  $H_0$  ditolak. artinya Kecerdasan Emosional (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (Y). Iklim kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,002 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,05 > 0,002$ ) maka  $H_0$  ditolak. artinya Iklim kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (Y).

### d. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Kepribadian Locus Of Control, Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung positif dan signifikan (dapat dipercaya) secara simultan antara variabel kepribadian locus of control, kecerdasan emosional dan iklim kerja terhadap variabel Organization Citizenship Behavior pada pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berperan menentukan Organization Citizenship Behavior. Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa kepribadian locus of control, kecerdasan emosional dan iklim

kerja, berperan dalam upaya peningkatan Organization Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

Pengaruh kepribadian locus of control terhadap organization citizenship behavior lebih lebih kecil dan paling kecil daripada kecerdasan emosional dan iklim kerja. Hal tersebut disebabkan oleh fakta yang ditemukan pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dimana masih banyak pegawai yang belum mengasah kemampuan mereka dalam bekerja dengan menggunakan locus of control yang tepat bagi kebutuhan atau tuntutan pekerjaan mereka.

Sementara yang paling besar pengaruhnya terhadap organization citizenship behavior adalah kecerdasan emosional. Dimana untuk mengembangkan organization citizenship behavior memang sangat membutuhkan kecerdasan emosional para pegawai. Karena kecerdasan intelektual saja tidak cukup. Orang yang kecerdasan intelektualnya rendah, namun memiliki kecerdasan emosional yang lebih baik atau lebih tinggi justru lebih banyak mengalami kesuksesan baik itu berkarir, akademik maupun dalam usaha. Para pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu bersosialisasi dan menjalin hubungan yang lebih baik terhadap orang lain baik itu sesama pegawai maupun mitra organisasi.

Hasil penelitian dalam hal ini didukung oleh sebuah model pelopor tentang kecerdasan emosional diajukan oleh Bar-On pada Goleman (2010 : 180) seorang ahli psikologi Israel, yang mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan serta pekerjaan.

## **2. Kepribadian Locus of Control (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Organization Citizenship Behavior (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan (dapat dipercaya) antara Kepribadian Locus of Control (X1) dan Organization Citizenship Behavior. Hal ini menunjukkan bahwa semakin terbentuk kepribadian locus of control pegawai maka dapat semakin meningkatkan atau mengembangkan organization citizenship behavior pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

Pengaruh kepribadian locus of control terhadap organization citizenship behavior lebih lebih kecil dan paling kecil daripada kecerdasan emosional dan iklim kerja. Hal tersebut disebabkan oleh fakta yang ditemukan pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dimana masih banyak pegawai yang belum mengasah kemampuan mereka dalam bekerja dengan menggunakan locus of control. Hasil positif menunjukkan bahwa para pegawai memiliki kepribadian locus of control yang dapat memberikan kontribusi bagi mereka dalam bekerja dan mampu memperbaiki organization citizenship behavior mereka yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka. Namun, pengaruhnya masih kecil karena sebagian besar dari mereka belum mengasah locus of control yang mereka miliki. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman para pegawai mengenai locus of control sehingga terkadang mereka menggunakan locus of control internal, namun suatu waktu mereka juga menggunakan locus of control eksternal. Hal ini terlihat pada skor jawaban responden pada item internal locus of control lebih kecil dari pada eksternal locus of control. Sementara jenis pekerjaan yang mereka kerjakan lebih dominan membutuhkan internal locus of control karena menuntut pegawai untuk memiliki inisiatif, kreativitas, motivasi yang tinggi dan jiwa kepemimpinan untuk mengembangkan organization citizenship behavior mereka. Aspek-aspek tersebut

hanya bisa didukung oleh internal locus of control yang lebih besar. Walaupun mereka berada dalam lingkup organisasi pemerintahan yang notabene nya bersifat rutin dan statis dalam bekerja, namun ditengah persaingan global para pegawai dituntut untuk bekerja lebih dinamis, melek informasi, kreatif, inisiatif dan berjiwa pemimpin.

Hasil penelitian dalam hal ini didukung oleh teori Beukman (2005) yang menerangkan bahwa individu dengan internal locus of control cocok dengan pekerjaan yang terkait dengan kompleksitas pekerjaan, tuntutan informasi yang rumit, pekerjaan yang membutuhkan inisiatif, kreativitas, motivasi yang tinggi dan jiwa kepemimpinan. Sedangkan individu dengan eksternal locus of control sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin, statis dan penuh control dari atasan.

### **3. Kecerdasan Emosional (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Organization Citizenship Behavior (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan (dapat dipercaya) antara kecerdasan emosional terhadap organization citizenship behavior. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional pegawai ditingkatkan maka organization citizenship behavior juga dapat dikembangkan atau ditingkatkan.. Selain itu, pengaruh ini adalah yang paling besar pengaruhnya terhadap organization citizenship behavior .

Hal ini berdasarkan fakta yang dapat ditemui dilapangan bahwa para pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo memiliki kecerdasan emosional yang sudah cukup baik. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain : penerimaan pegawai melalui sistem seleksi yang ketat dan salah tahap seleksi adalah Tes Karakteristik Pribadi (TKP) dimana pada tes ini bertujuan untuk menilai kompetensi para calon pegawai yang terkait hal seperti : integritas diri, semangat berprestasi, kreativitas dan inovasi, orientasi pada pelayanan, kemampuan beradaptasi, kemampuan mengendalikan diri, kemampuan bekerjasama dan belajar, dan kemampuan menggerakkan serta mengkoordinir orang lain.

Sementara pegawai lama juga senantiasa diberikan pelatihan-pelatihan yang sifatnya sama dan tujuannya pula untuk mengembangkan karakteristik pribadi para pegawai yang menjadi bagian dari emosional mereka.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Goleman (2012) yang menerangkan bahwa kecerdasan emosi menjadi salah satu parameter kesuksesan dalam hidup. Karena emosi memberikan penjelasan terhadap nilai-nilai yang paling utama dalam kehidupan, ia juga memberikan kita dorongan dan kegigihan dalam menghadapi setiap persoalan. Goleman menambahkan, dalam bukunya yang berjudul Emotional Intelligence bahwa IQ (matematis-logis dan linguistic-verbal) memberikan kontribusi 20% dari keberhasilan hidup. Sedangkan 80% selebihnya adalah EQ. Menurut Goleman keterampilan emosional dan sosial merupakan cara penting untuk menjadi cerdas. Mengapa demikian? Karena kecerdasan ini mencakup kemampuan memahami diri sendiri dan orang lain, memiliki empati terhadap orang lain, dapat memimpin atau meyakinkan orang lain, mengetahui cara memotivasi diri sendiri dan mengelola dorongan-dorongan hati.

### **4. Iklim Organisasi (X3) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Organization Citizenship Behavior (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan (dapat dipercaya) antara Iklim Organisasi terhadap organization citizenship behavior. Hal ini menunjukkan bahwa jika Iklim Organisasi pegawai

ditingkatkan maka organization citizenship behavior juga dapat berkembang atau meningkat.

Dari hasil penelitian ini semakin membenarkan teori-teori yang telah berkembang saat ini yang mengungkapkan bahwa semakin baik iklim yang tercipta pada suatu organisasi, maka semakin baik dan berkembang pula suasana kerja yang mendukung organization citizenship behavior pada suatu organisasi. Iklim kerja yang tercipta pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo sudah cukup baik dalam mendukung terciptanya organization citizenship behavior pada dinas tersebut. Hal itu terlihat dari pengaruh positif dan signifikan yang diperoleh dari hasil penelitian ini. Tanggung jawab, reward, dan semangat tim yang tercipta pada dinas tersebut mampu memberikan kontribusi terhadap organization citizenship behavior yang ada pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kolb, et al dalam Komariah dan Triatna (2013), yang menerangkan bahwa interaksi dalam organisasi, baik yang lisan maupun tertulis mutlak diperlukan dan akan memberikan dampak proses dan hasil yang positif. Interaksi semacam ini harus selalu ditingkatkan, karena dapat memotivasi seluruh pegawai untuk meningkatkan kinerja masing-masing.

## **E. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepribadian Locus of Control, Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
2. Kepribadian Locus Of Control, kecerdasan emosional dan iklim kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

## **DAFTAR PUSTAKA/REFERENSI**

- Beukman (2009). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Sinergi*, 11(1), 59-75.
- Goleman. D. 1995. *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York. Bantam Books
- Ghufron & Rini Risnawati.(2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Kreitner, R & Kinichi, A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*. Ninth edition. New York: McGraw Hill.
- Phares. (2006). *Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional*. *Psikologia*, 2(1), 39-46.

- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication.
- Pasaribu, Mangihot. 2016. Pengertian Organizational Citizenship Behavior. <http://mangihot.blogspot.co.id/2016/10/pengertian-organizational-citizenship.html>..diakses tanggal 07 April 2018
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INTAN SEJATI.
- 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
- Riduwan. 2003. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta Rivai, Veithzal dkk. (2011). *Corporate Performance Management: Dari Teori ke Praktek*. Bogor: Ghalia Industri
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi.(2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rotter, J. B, Change, J. E & Phares, E, J. (1972).*Application of a Social Learning Theory of Personality*. New York: Holt, Rinchart & Winston.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Utami, 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