

Pengaruh Locus Of Control (LOC) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Petugas Rutan Kelas IIB Sumenep

Rahmat Putra Diyanto¹⁾, Maki Zaenudin²⁾

¹ Politeknik Ilmu Pemasarakatan
email: 007rputrad007@gmail.com

² Politeknik Ilmu Pemasarakatan
email: makizaenudin19@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Locus of Control on Organizational citizenship behavior of officers at the Class IIB Sumenep State Detention Center. The type of research used in this article is quantitative. The location of the research was carried out at the Class IIB Rutan Sumenep. With a sample number of Sumenep Rutan officers as many as 57 respondents. The sample in this study were all officers of the Sumenep Rutan who were still on active duty. The variables used in this study consisted of independent variables and dependent variables. The dependent variable in this study is the organizational citizenship behavior variable, while the independent variable used is the Locus of Control variable. The data obtained were analyzed using SPSS 23. Based on the results obtained, it can be concluded that Locus of Control has a positive and significant effect on Organizational citizenship behavior.

Keywords: *Locus of Control, Organizational citizenship behavior, correctional officer*

A. Latar Belakang Teoritis

Sebagai awal dari semua inovasi dan kreativitas serta awal dari terbentuknya suatu kelompok maupun organisasi setiap individu memiliki peran dan fungsinya masing – masing dimana hal tersebut adalah aset yang sangat berharga akan keberadaannya dalam mengembangkan pemikiran maupun organisasi. Organisasi yang memiliki SDM berkualitas dan kreatifitas yang baik dan didorong oleh kinerja dalam organisasi yang tinggi maka tujuan dari organisasi tersebut akan mudah dicapai. Maka pentingnya memelihara aset SDM ini dan meningkatkan kualitasnya agar bisa bersaing dengan baik merupakan suatu keharusan bagi sebuah organisasi bahkan sebuah negara. Sumber daya manusia perlu diperhatikan lebih baik lagi dan berbagai pihak harus memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kemampuan serta prestasi dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan organisasi (Supomo & Nurhayati, 2018). Berdasarkan hal tersebut, maka pentingnya dalam mengelola serta mengembangkan manajemen sumber daya manusia agar memiliki kualitas yang baik serta dapat bersaing dengan SDM yang lain secara nasional maupun global. Pelatihan serta penguatan intelektual diperlukan untuk membenahi kualitas manusia itu sendiri agar dalam setiap kegiatan dan pemanfaatan

sumber daya sebuah organisasi nantinya bisa memberikan kontribusi yang positif.

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia yang dicapai dalam kurun waktu sepuluh tahun terhitung dimulai pada tahun 2012 hingga 2021 terdapat peningkatan sebesar 0,76 persen, dalam periode ini IPM Indonesia meningkat dari taraf level “sedang” ke level “tinggi” dilihat sejak tahun 2015. Pada tahun 2012 IPM Indonesia sebesar 67,70 dan pada tahun 2021 IPM Indonesia meningkat sebesar 72,29. Melandanya COVID-19 yang menjadi pandemi hingga mempengaruhi IPM Indonesia di tahun 2019 ke tahun 2020 yang hanya mendapatkan peningkatan sebesar 0,02 dibandingkan tahun-tahun yang lalu mengalami penurunan peningkatan IPM. Sebagai bagian dari SDM yang berkualitas bisa dilihat dari hasil pekerjaan yang individu kerjakan serta dilihat dari seberapa besar individu tersebut membantu pengembangan organisasinya dan mendorong rekan kerjanya untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi. *Organizational citizenship behavior* perilaku seorang individu memiliki peran dan kontribusi lebih untuk organisasi (Robbins, 2017). Sifat dari perilaku yang memiliki *Organizational citizenship behavior* dari seorang individu yaitu sering memberikan bantuan ekstra untuk rekan kerja maupun kepada tempat kerja dan memiliki karakteristik taat

pada peraturan yang berlaku di tempat kerja serta sering kali menjadi sosok pemberi kreativitas dan pendorong untuk menggerakkan rekan kerja yang lain (Haryati, 2019). Sedangkan *Locus of Control* (LOC) merupakan sebuah pemahaman dari individu dan dapat dilihat dari sejauh mana individu memahami setiap hasil yang diperoleh merupakan dari perilaku individu sendiri maupun dari luar individu (Narendra, 2018). *Locus of Control* memiliki dua dimensi yaitu kendali Internal dan kendali Eksternal. Kendali internal yaitu segala sesuatu yang diperoleh seseorang akibat dari apa yang orang tersebut lakukan jadi semua hal yang orang tersebut lakukan akan berdampak secara langsung kepada dirinya. Kendali eksternal yaitu segala sesuatu yang diperoleh oleh seseorang merupakan hasil dari lingkungan atau faktor dari luar seperti kebijakan pimpinan, fasilitas kerja, dan rekan kerja.

Konsep *Locus of Control* (LOC) atau Pusat Kendali pertama kali diutarakan oleh Julian Rotter (1966) yang merupakan tokoh ahli dalam teori pembelajaran sosial. Rotter sendiri mengungkapkan bahwa LOC merupakan keyakinan, Seseorang yang memiliki hubungan antara apa yang didapatkan atau diterima merupakan dari hasil atas apa yang dilakukan (Rizkiawati & Asandimitra, 2018). Rotter (2010) mendefinisikan bahwa LOC "*Locus of Control is a concept that focuses on the hope that all reinforcements and opportunities are in internal and external control*" Jadi LOC merupakan konsep yang dilatar belakangi oleh harapan umum melalui faktor penguatan dalam kendali diri maupun diluar kontrol diri. Maka konsep ini menitik beratkan pada suatu hal yang terjadi bisa terjadi dari faktor diri sendiri ataupun terjadi dari faktor luar. Setiap orang mendefinisikan sesuatu yang terjadi karena akibat dari kelakuan diri sendiri maupun akibat dari suatu hal yang berasal dari luar misalkan lingkungan ataupun orang lain.

Setiap individu yang memiliki kesadaran diri tentang sebab dan akibat yang dilakukan dari hal tersebut maka tergolong memiliki kesadaran *Locus of Control*. Apabila seseorang merasa semua yang didapatkan merupakan hasil yang dia lakukan maka orang tersebut memiliki kesadaran internal. Sebaliknya apabila seseorang juga memiliki

keyakinan bahwa apa yang dia alami atau apa yang dia rasakan juga merupakan pengaruh dari faktor luar seperti lingkungan yang tidak kondusif maupun yang kondusif serta memiliki pemikiran bahwa orang lain juga memiliki peran dari apa yang dihasilkan maka orang tersebut memiliki kontrol eksternal tentang sebuah fenomena yang dirasakan. Setiap orang harus memiliki kontrol eksternal maupun internal karena semua yang terjadi dalam diri seseorang bisa diakibatkan dari diri sendiri maupun dari luar diri sendiri.

Sedangkan konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali diungkapkan oleh Organ (1988). Organ mendefinisikan "*OCB is the behavior of individuals who freely do not go through formalities where individuals do work that is more than their main task*" dari hal tersebut organ mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang sukarela melakukan tindakan lebih namun tidak dikategorikan sebagai tindakan reward, diman tindakan yang dilakukan merupakan dedikasi kepada organisasi (Dwi Septiawati et al., 2019). Melakukan kerja ekstra di luar kerja pokok yang dilakukan merupakan sifat dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Robbins (2008) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Kontribusi lebih seorang individu yang melebihi peran dan kewajibannya di tempat kerja. Kontribusi lebih yang dilakukan beberapa berdasarkan kemauan diri untuk mengembangkan organisasi atau untuk meningkatkan kemampuan diri dalam bekerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sendiri merupakan perilaku menolong sesama, menjadi volunteer dalam mengerjakan beberapa tugas ekstra, serta adanya kepatuhan terhadap peraturan maupun (Haryati, 2019).

Petugas Pemasarakatan merupakan SDM dari Kementrian Hukum dan HAM yang memiliki tugas sebagai pengamanan Rutan/Lapas, pembinaan Narapidana, dan perawatan Tahanan yang dalam hal ini harus di perhatikan lebih baik dari segi Kuantitas dan Kualitas. Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasarakatan Pasal 1 Ayat 1 memaknai bahwa pemasarakatan merupakan kegiatan berdasarkan pembinaan narapidana menggunakan sistem yang telah

ditentukan serta merupakan akhir dari peradilan pidana. Jadi dalam hal ini Rutan memiliki andil yang cukup besar dalam penyelenggaraan masyarakatan, maka dari itu SDM yang dimiliki juga harus berkualitas meskipun dengan keterbatasan yang ada. Namun seperti halnya organisasi publik yang lain masyarakat memiliki hak untuk menilai kinerja sebuah organisasi publik. Petugas masyarakatan masih belum bisa dan maksimal membentuk SDM yang dibutuhkan atau bisa juga karena kurangnya pengawasan kepada petugas di lapangan. Menurut data Ombudsman tahun 2021 banyaknya masyarakat yang melakukan aduan bahwa masih ada petugas yang melakukan pelanggaran tugas pokok dan fungsi serta menyalahgunakan jabatan dalam tindakan pidana seperti transaksi Narkoba Pungli dan lain-lain. Petugas yang memiliki kesadaran *Locus of Control* (LOC) bahwa segala sesuatu yang dia dapatkan adalah hasil yang dia lakukan dalam hal ini petugas yang melakukan pelanggaran akan mendapatkan sanksi pemecatan bahkan pemidanaan kurungan penjara. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan dan kegagalan seseorang merupakan hasil dari apa yang mereka perbuat dan usahakan secara pribadi ataupun dari faktor luar individu (Kusumadewi, 2017).

Bagi petugas yang royal kepada organisasi, yang benar benar berkarya, dan mentaati semua peraturan kode etik petugas dalam hal ini petugas yang memiliki *Organizational citizenship behavior* (OCB) pasti menghindari aktivitas yang akan merugikan organisasi. Maka dari itu pentingnya kesadaran akan *Locus of Control* perihal segala yang didapatkan petugas negatif maupun positif merupakan hasil dari tindakan petugas itu sendiri dan pentingnya semangat *Organizational citizenship behavior* untuk terciptanya SDM yang rela berkontribusi lebih untuk organisasi, untuk memajukan organisasi, untuk taat dan loyal terhadap peraturan organisasi. Dalam hal ini penulis dengan melihat kondisi dan fenomena yang terjadi di lapangan maka penulis ingin melihat dan mengetahui “Pengaruh *Locus of Control* (LOC) Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) Petugas Rutan Kelas IIB Sumenep” dengan lokasi penelitian di Rutan

Kelas IIB Sumenep Kabupaten Sumenep Provinsi Jawa Timur.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sumenep. Jumlah sampel yang digunakan adalah 57 responden. Sampel yang digunakan adalah seluruh petugas Rutan yang masing aktif. Variabel yang digubakan adalah variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel *Organizational citizenship behavior* (OCB), sedangkan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *Locus of Control* (LOC). Data yang diperoleh dianalisi dengan menggunakan SPSS 23.

**C. Hasil Dan Pembahasan
Pengujian dan Hasil Analisi Data
Uji Normalitas Data**

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diperoleh nilai signifikansi atau sig.(2-tailed) masing masing variabel yaitu 0,200. Hasil yang diperoleh sesuai dengan syarat uji normalitas data. Pengujian normalitas akan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		7
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,17529590
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,200
	Negative	,113
		-,200
Test Statistic		,200
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

diuji dengan berdasarkan Uji Kolmogorov – Smirnov yaitu data dikatakan dapat berdistribusi dengan normal apabila nilai Sig lebih besar atau sma dengan $\geq \alpha$ (nilai signifikansi/ nilai probabilitas lebih besar dari alpha) dari hal tersebut maka bisa dikatakan data berdistribusi dengan normal jika nilai dari Sig lebih kecil sama dengan \leq dengan α (nilai signifikansi/nilai probabilitas lebih kecil dari alpha) maka bisa dikatakan data tidak

terdistribusi dengan normal dengan nilai $\alpha = 0,05$. Dalam tahap uji normalitas ini merupakan uji statistik berdasarkan untuk memastikan bahwa apakah populasi dari data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan berdistribusi secara normal atau tidak.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji linier sederhana ini memiliki tujuan untuk mengetahui serta menghitung atau mengukur tingkat dari pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dalam sebuah penelitian yang digunakan.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34,300	3,303		10,385	,000
X (LOC)	,528	,078	,677	6,814	,000

Berdasarkan tabel Coefficients diatas dapat dilihat pada koefisien arah regresi dari kolom tersebut memberikan informasi pada nilai *constant* sebesar 34,300 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,528 Berdasarkan dari tabel tersebut dimana nilai koefisien b berarti menunjukkan koefisien regresi hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan rata-rata variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) untuk setiap perubahan pada variabel *Locus of Control* (X) sebesar 1 (satu) satuan. Apabila nilai yang terdapat pada koefisien b bernilai positif (+) maka perubahan yang terjadi akan berbanding lurus yaitu apabila *Locus of Control* (X) mengalami kenaikan maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) juga akan mengalami kenaikan nilai adapun apabila variabel X mengalami penurunan maka variabel Y juga terjadi penurunan. Sementara jika nilai koefisien b bernilai negatif (-) perubahan yang terjadi akan berbanding terbalik.

Persamaan regresi berdasarkan hasil olah data tersebut bisa disimpulkan bahwa nilai konstanta variabel *Locus of Control* (X) sebesar 34,300 yang diartikan sebagai nilai variabel konstan sedangkan nilai variabel

Organizational Citizenship Behavior (Y) menunjukkan nilai 0,528 dari hasil tersebut nilai koefisien regresi b bernilai positif (+). Dari nilai koefisien tersebut maka perubahan yang terjadi yaitu berbanding lurus dimana apabila variabel *Locus of Control* (X) mengalami kenaikan nilai maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) juga akan mengalami kenaikan nilai. Nilai variabel rumus regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien regresi variabel *Locus of Control* (X) sebesar 34,300 menyatakan kenaikan 1% nilai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,528. Sifat regresi yang berbanding lurus menyebabkan semakin besar pengaruh *Locus of Control* yang diberikan maka *Organizational Citizenship Behavior* petugas di Rutan Kelas IIB Sumenep akan semakin meningkat.

Hasil Uji Signifikansi

Uji signifikansi bertujuan untuk melihat apakah memiliki perubahan yang terjadi ketika suatu penelitian dilakukan atau dilaksanakan. Nilai t tabel dapat diketahui dengan terlebih dahulu menghitung df untuk melihat pada tabel distribusi nilai t.

$$Df = n - 2 = 57 - 2 = 55$$

$$\alpha / 2 = 5\% / 2 = 0,025$$

Keterangan: α = signifikansi (5%) dan n = sampel

Berdasarkan nilai df tersebut dapat diketahui nilai t tabel pada uji t dengan signifikansi 5% penelitian adalah sebesar 2,00404. Serta t hitung bisa dilihat melalui pada tabel 4.19 diatas memiliki nilai sebesar 6,814. Maka dari hasil data diatas t hitung > t tabel hal tersebut bisa disimpulkan terdapat pengaruh positif antara variabel X (LOC) terhadap variabel Y (OCB) dalam hal ini 6,814 (t hitung) lebih besar > dari 2,00404 (t tabel) sehingga menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel *Locus of Control* (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada petugas Rutan Kelas IIB Sumenep.

Berdasarkan hasil dari uji t yang peneliti lakukan maka ditarik kesimpulan uji hipotesis pada variabel *Locus of Control* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* petugas Rutan Kelas IIB Sumenep.

Adapun Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif *Locus of Control* terhadap *Organizational citizenship behavior* petugas di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sumenep.

Ha: Terdapat pengaruh positif *Locus of Control* terhadap *Organizational citizenship behavior* petugas di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sumenep.

Penarikan kesimpulan dari uji Hipotesis tersebut melalui hasil uji t yaitu Ha diterima dan Ho ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai hasil uji t menunjukkan 6,814 (t_{hitung}) lebih besar > dari 2,00404 (t_{tabel}). Maka menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel *Locus of Control* (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada petugas Rutan Kelas IIB Sumenep.

Hasil Uji Determinasi

Uji Koefisien determinasi dalam penelitian ini dipergunakan melalui uji statistik dengan tujuan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel *independen* (bebas) atau (X) terhadap variabel *dependen* (terikat) atau (Y) dalam suatu penelitian yang dilakukan untuk menganalisa permasalahan yang diangkat dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X *LOC* terhadap variabel Y *OCB*. Uji Determinasi dilakukan menggunakan software IBM SPSS 23 melalui tabel berikut:

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai R sebagai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,677. Hal tersebut menandakan bahwa ada hubungan korelasi yang bersifat positif kuat antara variabel *Locus of Control* dan *Organizational citizenship behavior*

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 ^a	,458	,448

petugas karena nilai $R > 0,5$. Pada tabel diatas juga menunjukkan R^2 sebesar 0,458 yang mana hal tersebut memperlihatkan seberapa besar pengaruh

variabel *Locus of Control* (X) secara menyeluruh bisa mempengaruhi naik dan turunnya variabel *Organizational citizenship behavior* (Y) petugas Rutan Kelas IIB Sumenep. Dari nilai R^2 tersebut bisa dijelaskan bahwa *Locus of Control* petugas Rutan Kelas IIB Sumenep mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* petugas sebesar 45,8%. Sedangkan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut menunjukkan masih ada variabel lain yang mempengaruhi variabel *Organizational citizenship behavior* petugas Rutan Kelas IIB Sumenep.

Pembahasan

Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Organizational citizenship behavior* petugas di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sumenep.

Dalam penelitian ini penulis melakukan beberapa uji statistik untuk dapat mengetahui tingkat pengaruh dari variabel *Locus of Control* terhadap variabel *Organizational citizenship behavior* yang dilakukan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sumenep dengan petugas Rutan sebagai responden penelitian. Beberapa uji statistik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji Normalitas untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji regresi linier sederhana serta uji determinasi dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh yang terjadi antara variabel X independen terhadap variabel Y dependen. Uji signifikansi atau uji t digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dari hasil uji analisis statistik normalitas data *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* didapatkan hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana hasil tersebut sudah memenuhi kriteria data berdistribusi dengan normal yaitu nilai signifikansi 0,200 lebih besar > dari 0,05. Dalam uji regresi linier sederhana didapatkan hasil analisis dengan nilai $F = 46,435$ serta nilai signifikansi atau probabilitas yang diperoleh sebesar 0,000 dari hasil tersebut memenuhi syarat uji regresi linier sederhana dengan ketetapan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi syarat dalam mengukur tingkat

pengaruh variabel *Locus of Control* sebagai variabel X independen terhadap variabel *Organizational citizenship behavior* sebagai variabel Y dependen pada petugas Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sumenep. Melalui hasil regresi linier dalam penelitian ini didapati bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen *Locus of Control* terhadap variabel dependen *Organizational citizenship behavior*.

Melalui hasil uji regresi linier sederhana dihasilkan nilai *constant* sebesar 34,300 dan koefisien arah regresi diperoleh sebesar 0,528 yang bernilai positif. Makna dari nilai positif yang dihasilkan dari hasil koefisien arah regresi mengandung arti bahwa terdapat perubahan yang berbanding lurus, berarti apabila terjadi penambahan nilai pada variabel *Locus of Control* maka nilai pada variabel *Organizational citizenship behavior* juga akan ikut bertambah. Dalam hal ini berdasarkan hasil koefisien arah regresi tersebut kenaikan sebesar 1 satuan pada variabel *Locus of Control*, maka diperoleh nilai *Organizational citizenship behavior* yang bertambah sebesar 0,528 sehingga semakin besar pengaruh dari variabel *Locus of Control* maka nilai dari variabel *Organizational citizenship behavior* akan juga bertambah.

Dari proses analisis data di hasilkan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan variabel *Locus of Control* terhadap variabel *Organizational citizenship behavior*. Dari pernyataan tersebut dibuktikan melalui hasil t hitung memiliki nilai sebesar 6,814 sedangkan nilai t tabel pada uji t dengan signifikansi 5% penelitian adalah sebesar 2,00404 maka dari hasil data tersebut terdapat pengaruh positif antara variabel X (LOC) terhadap variabel Y (OCB) dalam hal ini 6,814 (t hitung) lebih besar > dari 2,00404 (t tabel) sehingga menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel *Locus of Control* (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada petugas Rutan Kelas IIB Sumenep dan disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marina Paramitha S Piola, Poppy Mu'jizat, dan Rahmisyari (2019) dimana penelitian yang dilakukan didapati bahwa secara simultan *Locus of Control* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Dengan demikian bahwa apabila

pegawai memiliki keyakinan terhadap LOC yang tinggi baik dari internal dan eksternal maka OCB pegawai akan mengalami peningkatan (Piola et al., 2019).

Rotter (2010) menjelaskan bahwa perilaku kepercayaan individu juga mempengaruhi perilaku kehidupan lainnya termasuk di tempat kerja. Meskipun keterangan dari Rotter tidak spesifik mengatakan bahwa menyebutkan secara langsung *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) namun dapat di pahami bahwa *Locus of Control* (LOC) juga memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). O'Brian (2010) juga menjelaskan bahwa keyakinan individu atau perorangan dalam upaya personal meliputi kemampuan yang dimiliki serta inisiatif sebagai sebuah indikator individu tersebut memiliki kendali internal. Dari hal tersebut juga bisa dilihat dan dikaitkan antara *Locus of Control* (LOC) yang merupakan keyakinan Individu dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kemampuan untuk melakukan inisiatif maka ada hubungan antara LOC dan OCB.

Spector (1997) mengungkapkan LOC merupakan suatu variabel kognitif yang menggambarkan keyakinan seorang individu atas apa yang biasa dia lakukan kemampuan apa yang dimiliki dalam mengontrol tingkah laku positif maupun negatif yang dilakukan. Dalam hal ini spector ingin menjelaskan bahwa individu yang memiliki kontrol LOC yang tinggi dapat mempengaruhi lingkungan pekerjaannya kearah yang lebih baik karena memiliki kontrol dan sifat positif. Berdasarkan dari beberapa teori yang disampaikan dengan hasil dari penelitian ini meliputi dari hasil analisis yang digunakan ditemukan bahwa penelitian ini mendukung dengan teori yang ada bahwa secara hasil analisis data variabel *Locus of Control* (X) berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Setiap keyakinan individu atas apa yang dihasilkan akibat dari yang dikerjakan ataupun dari orang lain yang berada di tempat kerja serta dengan inisiatif *ekstra – role* untuk berbuat lebih terhadap organisasi maka hubungan LOC dan OCB sudah terjadi dimana LOC sebagai variabel Individu dan OCB merupakan variabel perilaku menurut

(Gibson et al., 2011). LOC memiliki hubungan yang kuat dengan OCB dimana setiap perilaku Internal akan mempengaruhi kedisiplinan dan loyalitas serta kerja keras untuk sebuah organisasi. Individu dengan paham eksternal juga memiliki peran yang baik untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja dan memiliki loyalitas yang cukup tinggi. Kedua dimensi itu sangat penting untuk dimiliki agar perilaku yang positif dapat dimanfaatkan dengan baik untuk kepentingan individu maupun organisasi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan para petugas pemasyarakatan di Rutan Kelas IIB Sumenep memiliki kesadaran kontrol yang baik dari segi internal dan eksternal hal tersebut mempengaruhi kontribusi terhadap organisasi berkenaan dengan OCB petugas yaitu memberikan peran lebih di luar tugas pokok, berinovasi, dan memebrikan hasil yang lebih efektif serta efisien dalam mengatasi permasalahan organisasi serta nantinya diharapkan tujuan dari organisasi dapat tercapai. Organisasi dalam hal ini Rutan Kelas IIB Sumenep harus turut serta mendampingi dan mengawasi setiap perilaku petugas berkenaan dengan kontrol diri serta kontribusi pada organisasi. Organisasi yang baik saat semua individu di dalamnya berperan serta dalam organisasi dan saling membantu pada setiap individu.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kuat antara Locus of Control terhadap Organizational citizenship behavior Petugas Rutan Kelas IIB Sumenep. Tujuan utama yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi petugas mengenai variabel Locus of Control dan variabel Organizational citizenship behavior serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel Locus of Control terhadap Organizational citizenship behavior Petugas Rutan Kelas IIB Sumenep. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan peneliti menarik kesimpulan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Locus of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* petugas Rutan Kelas IIB Sumenep. Terdapat variabel lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Beberapa hasil tersebut

dilakukan melalui uji regresi linier sederhana, uji signifikansi, dan uji determinasi. Melalui hasil uji ditemukan bahwa *Locus of Control* mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 45,8% dimana sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel *Locus of Control* sehingga dari hasil persentase tersebut masih perlu adanya penelitian kembali dalam melihat pengaruh dari variabel lain terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang menarik untuk diteliti serta nantinya akan memperkaya pengetahuan berupa hasil penelitian tentang beberapa variabel yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior.

E. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti terkait pengaruh *Locus of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* petugas Rutan Kelas IIB Sumenep, Peneliti mengajukan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Dengan adanya kesadaran *Organizational Citizenship Behavior* untuk dijaga dan ditingkatkan lagi agar segala bentuk kegiatan kerja Rutan Kelas IIB Sumenep bisa lebih stabil dan sukses meskipun dengan kondisi kurangnya petugas yang ada, serta kesadaran tersebut bermanfaat agar tugas pokok dan fungsi organisasi bisa berjalan dengan baik dan maksimal.
2. Pengaruh dari *Locus of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki makna bahwa petugas Rutan Kelas IIB Sumenep perlu adanya kontrol diri dari Internal maupun Eksternal kontrol agar nantinya dapat bermanfaat bagi diri petugas serta bagi organisasi.
3. Penelitian mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* serta variabel lain yang mempengaruhinya dapat terus diteliti dan didalami untuk meningkatkan peran petugas dalam organisasi.

F. Referensi

Buku

- Robbins, S. P. (2017). *PERILAKU ORGANISASI*. Salemba Empat.
- Rotter, J. (1966). Generalised expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychol Monogr*, 80, 609.
- Rotter, J. B. (2010). *Generalized Expectancies For Internal Versus External Control of Reinforcement* (P. Monographs (ed.)). General and Applied.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.

- Sirojuddin, A. (2016). Konsep Pendidikan Multikultural Di Universitas Yudharta Pasuruan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (Nidbomul Haq)*, 1(November), 115–126.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jurnal

- Dwi Septiawati, Neti Karnati, & Siti Rochanah. (2019). Pengaruh Locus of Control Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sma Negeri Di Kota Bekasi. *Visipena Journal*, 10(2), 332–351. <https://doi.org/10.46244/visipena.v10i2.513>
- Haryati, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 9(1), 28. <https://doi.org/10.30588/jmp.v9i1.433>
- Narendra, N. M. (2018). Pengaruh Locus of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19 No. 2(2), 621–636.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill Higher Education.
- Kusumadewi, N. R. (2017). Pengaruh Locus of Control dan Financial Literacy terhadap Kinerja UKM pada Pelaku UKM Desa Rawa. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call for Papers*,

5(November), 915–924.

- Piola, M. P. s., Mu'jizat, P., & Rahmisyari, R. (2019). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Organization Citizenship Behavior Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 2(2), 102. <https://doi.org/10.32662/gomares.v2i2.766>
- Rizkiawati, N. L., & Asandimitra, N. (2018). Pengaruh Demografi, Financial Knowledge, Financial Attitude, Locus of Control Dan Financial Self-Efficacy Terhadap Financial Management Behavior Masyarakat Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 93–103.

Website

- Ombudsman. (2021). *Laporan Masyarakat Kepada Ombudsman Tentang Pemasarakatan dan Lembaga Pemasarakatan*. Ombudsman. https://ombudsman.go.id/produk?c=18&s=SUB_NK_5a1e917b6a869
- Statistik, B. P. (2021). *Indeks Pembangunan Manusia menurut Provinsi*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/indicator/26/494/1/-metode-baru-indeks-pembangunan-manusia-menurut-provinsi.html>

Undang-undang

- Undang-Undang Republik Indonesia. (1995). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasarakatan Pasal 1 Ayat 1*. Pemerintah Indonesia.