

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU
SMA NEGERI DI KOTA BEKASI**

Dwi Septiawati¹⁾, Neti Karnati²⁾, dan Siti Rochanah³⁾

^{1),2),3)}Universitas Negeri Jakarta

Email: septidjafar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* dan motivasi intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru SMA Negeri di Kota Bekasi. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini menggunakan metode survey dan analisa data dilakukan dengan teknik analisa jalur (*Path Analysis*). Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai intrumen. Terdapat 192 sampel dari 370 populasi dipilih sebagai unit analisis yang ditentukan dengan menggunakan teknik proporsional acak sederhana (*propotional simpel random sampling*). Hasil penelitian menunjukkan : Pertama, terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap *OCB* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,346 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,268. Ini memberikan makna peningkatan *locus of control* guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh peningkatan *OCB*-nya. Kedua, Terdapat pengaruh langsung positif motivasi intrinsik terhadap *OCB* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,314 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,218. Ini memberikan makna peningkatan motivasi intrinsik guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh peningkatan *OCB*-nya. Ketiga, terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap motivasi intrinsik dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,359 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,359. Ini memberikan makna meningkatnya *locus of control* guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh peningkatan motivasi intrinsik-nya.

Kata Kunci: *locus of control, motivasi intrinsik, organizational citizenship behavior.*

Abstract

The study aims to obtain information concerning the effect of locus of control and intrinsic motivation on organizational citizenship behavior (OCB) of Public High School teacher in district Bekasi City. The research with the quantitative approach used a survey method and data analysis with Path Analysis techniques. The data collection process is done by using the questionnaire as an instrument. There are 192 samples from 370 population was selected as the unit analysis which is determined by proportional simple random sampling techniques. Research result : First, there is a positive direct effect of locus of control on OCB with a correlation coefficient of 0.346 and a path coefficient of 0.268. This gives the meaning of an increase in the locus of control of state high school teachers in the city of Bekasi to be followed by an increase in its OCB. Second, there is a positive direct effect of intrinsic motivation on OCB with a correlation coefficient of 0.314 and a path coefficient of 0.218. This gives the meaning of increasing the intrinsic motivation of teachers of Public High Schools in Bekasi City to be followed by an increase in OCB. Third, there is a positive direct effect of locus of control on intrinsic motivation with a correlation coefficient of 0.359 and a path coefficient of 0.359. This gives the meaning of the increase in the locus of control of public high school teachers in Bekasi City, followed by an increase in intrinsic motivation.

Keywords: *Locus of Control, intrinsic motivation, organizational citizenship behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2008 tentang Guru, pasal 30 ayat (2) menyebutkan salah satu ciri guru berprestasi dan berdedikasi luar biasa adalah menjalankan tugas dan kewajiban sebagai guru dengan penuh tanggung jawab dan pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran hingga melampaui target kinerja yang ditetapkan satuan pendidikan, Guru dengan dedikasi tinggi ini mampu mendorong siswa mencapai hasil belajar secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Menurut Yusuf (2000), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi, budaya sekolah, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, *trust*, dan *OCB* (*Organizational Citizenship Behavior*). Faktor-faktor tersebut seyogyanya menjadi perhatian pihak terakti untuk terus ditingkatkan. *Organizational Citizenship Behavior*, selanjutnya disingkat *OCB*, merupakan salah satu perilaku positif yang harus dimiliki guru.

Menurut Organ (1997), *OCB*, adalah perilaku individu yang bebas nilai, yang dilakukan secara sukarela karena tidak terkait dengan sistem imbalan atau penghargaan dalam pekerjaan, namun mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Konovsky dan Pugh sebagaimana dikutip Utomo (2002), mengidentifikasi 3 (tiga) katagori perilaku pekerja, yaitu (i) Jurnal Visipena Volume 10, Nomor 2, Desember 2019

individu terikat dan berada dalam suatu organisasi, dan (ii) harus menyelesaikan peran khusus dalam suatu pekerjaan, serta (iii) harus terikat pada aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya. Katagori ketiga inilah yang dimaknai sebagai *OCB* atau *the extra role behavior*.

Dengan demikian, guru dengan *OCB* yang baik akan memiliki kesediaan membantu sekolah, memiliki kesetiakawanan dengan rekan sejawat dan mampu bersikap bijaksana saat menghadapi hal-hal yang kurang ideal di tempat kerja, bahkan memiliki inisiatif untuk memperbaiki kekurangan yang ada. *OCB* adalah juga perilaku yang mencerminkan kesediaan menolong, berkorban, loyalitas serta memberikan dukungan pada organisasi secara sukarela. Wujudnya *OCB* guru sebagai subjek kunci tentu saja diperlukan guna mendukung pencapaian tujuan pendidikan, baik yang terkait dengan siswa, sekolah mau pun masyarakat.

Colquit, LePine dan Wiesson (2015) menjelaskan bahwa *OCB* merupakan perilaku yang dibutuhkan organisasi guna mencapai tujuannya secara efektif. Menurut mereka, ada tiga poin penting terkait *OCB*: *Pertama*, perilaku ini relevan di hampir setiap pekerjaan, terlepas dari sifat tertentu, hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku ini dapat meningkatkan efektivitas organisasi. *Kedua*, perilaku ini bersifat

diskesional dan dipengaruhi situasi tertentu yang memungkinkan individu dapat bekerja melebihi waktunya. *Ketiga*, dari perspektif pekerja, memungkinkan yang bersangkutan mengurangi perilaku *OCB*-nya dan hanya fokus pada deskripsi tugasnya dengan menolak semua kerja tambahan.

Organ mendefinisikan: "*OCB as individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*" *OCB* sebagai perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward*, dan bahwa secara agregasi perilaku tersebut mempromosikan fungsi efektivitas organisasi.

Melalui definisi ini Organ menyampaikan ada tiga hal kritis dalam perilaku *OCB*, yaitu: (1) bahwa *OCB* merupakan perilaku seseorang yang tidak dijabarkan dalam deskripsi pekerjaan yang harus dilakukan seseorang; (2) bahwa perilaku tersebut tidak diukur atau dihargai secara eksplisit dalam sistem *reward*; dan (3) bahwa meski tidak diukur sebagai kinerja yang harus dihargai dengan *reward*, *OCB* terbukti memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Hal senada diungkapkan Robbins dan Coulter (2012), "*OCB is discretionary behavior that's not part of an employee's*

formal job requirements, but which promotes the effective functioning of the organizational." *OCB* adalah perilaku sukarela seseorang yang bukan bagian dari persyaratan kerja formalnya, namun dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Schermerhorn (2011) berpendapat, "*Organizational Citizenship Behaviors are the extras people do to go the extra mile in their work.*" *OCB* adalah orang-orang luar biasa yang melakukan pekerjaan ekstra dalam bekerja. Lebih lanjut Newstrom dan Davis (2007) menjelaskan, "*Organizational citizenship is often marked by its spontaneity, its voluntary nature, its constructive impact on Results, its unexpected helpfulness to others, and the fact it is optional.* *OCB* sering ditandai dengan tindakan spontanitas, sifat sukarela, memberikan dampak konstruktif terhadap hasil, sikap menolong yang tak terduga kepada orang lain, dan fakta bahwa itu adalah sebuah tindakan pilihan.

Greenberg (2003) menjelaskan bentuk *OCB* lebih lanjut sebagai: *As helping one's co-workers or tolerating temporary inconvenient without complaint. These activities, which enhance social relationships and cooperation with the organization but go beyond the formal job requirements, are referred to as organizational citizenship behavior (OCB)* Seperti membantu rekan kerja, atau menoleransi ketidaknyamanan sementara

tanpa keluhan. Aktivitas-aktivitas tersebut yang meningkatkan hubungan sosial dan kerjasama dengan organisasi bahkan melampaui tuntutan kerja formal, direferensikan sebagai *OCB*. Dari pendapat Organ dan Greenberg dapat dipahami bahwa seseorang dengan *OCB* tinggi cenderung mudah berdamai dengan ketidaknyaman dan tidak mudah mengeluh dalam bekerja bahkan dapat memberikan bantuan guna mengurangi ketidaknyamanan di tempat kerja.

Kinicki (2005) mendeskripsikan *OCB* lebih lanjut sebagai, “*Examples include such gestures as constructive statements about the department, expression of personal interest in the work of others, suggestions for improvement training new people, respect for the spirit as well as the letter of house keeping rules, care for organizational property, and punctually and attendance well beyond standard or enforceable levels. OCB* termasuk di dalamnya memberikan pernyataan konstruktif tentang departemen, ekspresi antusias terhadap pekerjaan orang lain, memberikan saran untuk pelatihan, peningkatan kapasitas orang-orang baru, menghormati, semangat dan aturan organisasi, peduli terhadap properti organisasi, tepat waktu dan tingkat kehadirannya jauh melampaui standar yang ditetapkan.

Menurut Ivancevich (2001), “*There are several types of OCBs including: (1) helping behavior, (2) sportsmanship, (3) organizational loyalty, (4) organizational compliance, (5) individual initiative, (6) civic virtue, (7) self-development.*” Ada beberapa jenis *OCBs*, di antaranya: (1) perilaku membantu atau menolong, (2) kejujuran, (3) loyal pada organisasi, (4) kepatuhan pada organisasi, (5) inisiatif individual, (6) kebajikan pada masyarakat, (7) mengembangkan diri.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disintesis bahwa *OCB* adalah perilaku sukarela yang dilakukan seseorang di lingkungan kerja dalam mendukung organisasi dan rekannya mencapai tujuan secara efektif. Indikator *OCB* adalah: (1) Sukarela menolong, (2) Mentaati aturan, (3) Mengatasi persoalan secara mandiri (4) Berdamai dengan lingkungan, dan (5) Bersedia bekerja ekstra

Bagaimana dengan implementasi di lapangan? Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, masih ditemui sejumlah persoalan yang menunjukkan belum optimalnya tingkat *OCB* guru. Beberapa contoh peristiwa, antara lain: (1) Guru menyampaikan ketidaksetujuannya atau protes terhadap kebijakan Kepala Sekolah dengan cara berunjukrasa, melibatkan siswa dalam proses unjuk rasa, dan bahkan menuntut agar kepala sekolah dicopot. Ketidaksetujuan atas sebuah kebijakan

adalah hal yang dibenarkan dalam sebuah organisasi, namun dalam kapasitas sebagai pendidik, seharusnya hal tersebut dapat dilakukan dengan cara-cara yang lebih bermartabat.

(2) Guru tidak mampu mengidentifikasi dan memberikan kanalisasi persoalan siswa dan sekolah sejak dini, sehingga ratusan siswa memprotes kepala sekolah yang dianggap otoriter secara terbuka. Hal ini menunjukkan guru masih belum menjadi bagian integral dari sekolah, sehingga menganggap persoalan sekolah adalah tanggungjawab kepala sekolah saja. (3) Guru kurang terlibat dalam menyelesaikan persoalan kelebihan kuota rombongan dengan tidak bersedia mengajar. Sebagai pendidik seharusnya guru tetap membimbing, mengajar dan membantu mencari solusi atas persoalan siswa, bukan malah membiarkan siswa terbengkalai karena salah kebijakan manajemen.

(4) Masih ditemui fakta bahwa guru kurang disiplin waktu dan masih memiliki kegiatan sampingan atau mengajar di beberapa tempat, sehingga kurang fokus dengan tugas dan tujuan pendidikan siswa karena hadir di sekolah hanya pada jam-jam mengajar. Hal ini dibenarkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang mengatakan bahwa masih banyak guru di setiap tingkatan, baik sekolah dasar dan menengah yang

melaksanakan tugasnya kurang optimal. Banyak guru izin dengan berbagai alasan tetapi daftar hadirnya penuh setiap bulannya. Apalagi untuk guru bidang studi, biasanya masuk sekolah jika ada jam mengajar saja

Mengingat pentingnya *OCB* maka perlu diteliti lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan perilaku kewarganegaraan organisasi ini untuk kemudian dilakukan upaya perbaikan. Berdasarkan kajian teoretik tentang konsep *OCB*, *Locus of Control*, selanjutnya disingkat *LoC* dan motivasi intrinsik, peneliti melakukan penelitian tentang apakah faktor *LoC* dan motivasi intrinsik guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui: (1) Apakah *LoC* berpengaruh langsung positif terhadap *OCB*; (2) Apakah motivasi intrinsik berpengaruh langsung positif terhadap *OCB*; dan (3) Apakah *LoC* berpengaruh langsung positif terhadap motivasi intrinsik.

1. Pengaruh *LoC* Terhadap *OCB*

Rotter (2010) mendefinisikan *LoC* sebagai berikut: "*Locus of Control: A concept that refers to a generalized expectancy about the extent to which reinforcements are under the individual's internal or external control.*" *LoC* adalah sebuah konsep yang merujuk pada harapan umum terhadap faktor penguatan yang

berada di bawah kendali internal individu atau di luar kontrol individu.

Lebih lanjut Rotter menjelaskan: *Internal versus external control is often refers to Locus of Control is refers to the degree to which persons expect that a reinforcement or an outcome of their behavior is contingent on their own behavior or personal characteristics versus the degree to which persons expect that the reinforcement or outcome is a function of chance, luck, or fate, is under the control of powerful others, or is simply unpredictable* LoC mengacu pada tingkat pengharapan seseorang bahwa penguatan atau hasil dari perilakunya bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi dibandingkan dengan tingkat pengharapannya bahwa penguatan atau hasil tersebut akibat fungsi dari kesempatan, keberuntungan, nasib, berada di bawah kendali orang lain yang kuat, atau hanya tidak dapat diprediksi.

Pendapat senada disampaikan Spector (1997), yang mengatakan, *Locus of Control is a cognitive variable that represents an individual's belief in his or her ability to control positive and negative reinforcements in life. An external believer in control by outside forces or people. An internal believes that he or she is able to influence reinforcements. Belief about control of reinforcements can have a effect on work attitudes.*” LoC adalah

variabel kognitif yang merepresentasikan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengontrol penguatan positif dan negatif dalam kehidupannya. Keyakinan internal merujuk pada bahwa dia mampu mempengaruhi penguatan perilaku. Keyakinan mengendalikan penguatan ini memiliki pengaruh terhadap sikap kerja. Dengan bahasa lain, Spector ingin menyampaikan bahwa individu yang memiliki LoC tinggi memiliki keyakinan kuat dapat mempengaruhi lingkungan kerja karena ia memiliki sikap kerja yang positif.

O'Brien (2010) menjelaskan keyakinan individu bahwa upaya personal, kemampuan yang dimiliki dan inisiatif sebagai indikator yang bersangkutan memiliki kendali internal. *“Persons characterized as internal believe that reinforcements are determined largely by personal effort, ability, and initiative, whereas, persons classified as external believe that reinforcements are determined largely by other people, social structures, luck, or fate.*

Lowenstein melalui Uguak (2007) menguatkan pendapat tersebut, bahwa kemampuan (*ability*) dan upaya (*effort*) diasosiasikan sebagai indikator kontrol internal; sedangkan kesulitan kerja (*task difficulty*) dan keberuntungan (*luck*) sebagai kontrol eksternal. Slavin menjelaskan, *“Locus of Control a personality trait that*

determines whether people attribute responsibility for their own failure or success to internal or external factors.” Locus of Control sebuah sifat kepribadian yang menentukan apakah seseorang memiliki tanggungjawab atas kegagalan atau kesuksesan mereka sendiri yang bersumber dari internal atau eksternal.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disintesis bahwa *Locus of Control* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya dalam memperoleh hasil atas upaya yang dilakukannya. Indikator *Locus of Control* adalah: (1) Meyakini kemampuan diri (2) Melakukan upaya maksimal, (3) Berinisiatif, (4) Bertanggungjawab, serta (5) Mengendalikan diri dan situasi

Adanya pengaruh *LoC* terhadap perilaku seseorang, dijelaskan oleh Rotter: *the belief systems and perceptions of Locus of Control that an individual has effect behavior in professional situations such as the work place.* Sistem kepercayaan dan persepsi *LoC* individu mempengaruhi perilaku dalam situasi profesional seperti di tempat kerja. Meskipun tidak secara spesifik menyebut *OCB*, dapat dipahami bahwa *LoC* seseorang juga mempengaruhi *OCB*.

Lebih jauh, Rose Medway melalui Browne (1985) berpendapat sebagai berikut: *Teachers who exhibit internally controlled behavior exhibit more initiative*
Jurnal Visipena Volume 10, Nomor 2, Desember 2019

in their efforts to gain goals, and assume more responsibility for organized learning environments than teachers who assume less personal responsibility for the learning of their students.

Guru yang menunjukkan kendali internal perilaku lebih banyak memiliki inisiatif dalam upaya mencapai tujuan dan lebih bertanggungjawab terhadap proses pembelajaran lingkungan organisasi daripada guru yang kurang memiliki tanggungjawab personal terhadap proses pembelajaran siswanya. Pendapat senada juga ditunjukkan Feldman yang mengatakan: *Teachers who are internally oriented are more susceptible to information and training regarding their future success, have fewer discipline problems, higher rates of student self-directed activity, and higher levels of student achievement than teachers who are externally oriented.*

Guru yang berorientasi internal akan lebih peka terhadap informasi dan pelatihan terkait kesuksesan masa depan. Dia memiliki lebih sedikit masalah disiplin, memiliki peringkat lebih tinggi dalam kegiatan mandiri siswa, dan memiliki tingkat pencapaian siswa yang lebih tinggi daripada guru yang berorientasi secara eksternal.

Dari kedua pendapat ahli di atas, dapat dipahami bahwa guru dengan tingkat kendali internal yang tinggi akan

menunjukkan perilaku lebih memiliki inisiatif dalam mencapai tujuan, lebih bertanggungjawab dalam membangun kultur pembelajaran organisasi, lebih membantu siswa dalam mencapai keberhasilan pembelajaran, lebih berdisiplin dan lebih peka terhadap informasi yang berkembang di lingkungan. Kesemua poin tersebut merupakan sebagian dari indikator perilaku *OCB*.

Menurut Fisher (1978), *The opportunity for workers to participate is meant to make the job more challenging and thereby lead to greater feelings of personal control and competence. Consequently, employees are self (rather than externally) motivated to perform. It can be inferred, therefore, that the popular belief would be that intrinsic motivation has positive relationship to OCB.*

Kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dimaksudkan membuat pekerjaan lebih menantang dan mengarah pada personal kontrol dan kompetensi yang lebih besar. Konsekuensinya, karyawan lebih termotivasi sendiri untuk berkinerja. Hal ini dapat dimaknai bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan dengan *OCB*. Dari pendapat-pendapat di atas, dapat dipahami bahwa kemampuan melakukan kontrol internal atas diri sendiri (*LoC*) memberikan pengaruh positif terhadap *OCB*.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap *OCB*

Seseorang membutuhkan motivasi yang kuat agar bekerja dengan rajin, sungguh-sungguh, sesuai dengan tuntutan deskripsi kerjanya, bahkan dapat melampaui batas peran yang diminta (*extra role*). Hellrigel dan Slocum (2011) berpendapat, *“motivation represent the forces acting or within a person that cause the person to behave in a specific, goal direct manner.”* Motivasi merupakan gaya dorong pada atau di dalam seseorang yang menyebabkannya berperilaku spesifik, sebagai cara mencapai tujuan tertentu.

Motivasi intrinsik tidak memerlukan rangsangan dari luar karena telah ada di dalam diri seseorang. Menurut Deci, *“defines intrinsically motivated behaviors as behaviors that a person engages in to feel competent and self-determining.”* Perilaku yang termotivasi secara intrinsik didefinisikan sebagai perilaku yang erat kaitannya dengan kompetensi dan bergantung pada diri sendiri.

Hackman & Lawler (1971) berpendapat: *“The desirability of increasing job scope lies in the expectation that increased job scope leads to intrinsic motivation.”* Keinginan untuk meningkatkan ruang lingkup pekerjaan yang bersandar pada harapan tersebut, mengarah pada motivasi intrinsik. Lebih lanjut, Hackman dan Oldham berpendapat:

“Intrinsic motivation has been described as the degree to which an employee is self-motivated to perform effectively.”

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai tingkatan dimana seorang karyawan termotivasi oleh diri sendiri untuk memiliki kinerja yang efektif.

Menurut Pynes (2009), motivasi seseorang akan tercermin dalam perilaku kerja yang bergairah (semangat), seperti tidak menunda pekerjaan, bekerja dengan kegembiraan dan antusias, memiliki inovasi dan memiliki kreativitas dalam bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi juga akan bekerja dengan arah dan orientasi yang jelas, baik terkait orientasi pencapaian hasil kerja yang memuaskan mau pun kualitas kerja yang tinggi.

Dari pendapat Deci, Pynes, dan Hackman dapat dipahami bahwa seseorang dengan motivasi intrinsik akan berprestasi, sebab ia memiliki orientasi yang kuat, tekun dalam menyelesaikan tugas, berkomitmen dan tidak bergantung pada situasi eksternal atau lingkungan kerja serta tidak mudah menyerah. Armstrong (1999) menjelaskan, *“The three components of motivation: (1) direction, –what a person is trying to do; (2) effort, –how hard a person is trying; (3) persistence, –how long a person keeps on trying.”* Tiga komponen motivasi adalah: (1) arah, –apa yang dilakukan seseorang dalam mencoba pekerjaan; (2) upaya, –seberapa gigih

seseorang mencoba melakukan pekerjaannya; (3) persistensi, –berapa lama seseorang dapat bertahan untuk terus melakukan pekerjaannya.

Oleh karena itu, jelas Weiss (2003): *“Motivation is self-perpetuating, which is why it provides commitment and not merely compliance.”* Motivasi adalah mengabdikan diri, yang menjadi sebab mengapa motivasi membutuhkan komitmen dan bukan hanya kepatuhan. Komitmen merupakan unsur motivasi intrinsik yang membuat seseorang bekerja. Masih menurut Armstrong, *“Commitment to the organization will certainly be related to the intention to stay – in other words, loyalty to the company.”* Komitmen pada organisasi selalu dihubungkan dengan intensitas untuk tinggal, atau dalam kata lain, loyalitas pada perusahaan.

Bahkan Ryan dan Deci (1987) menganggap motivasi intrinsik adalah potensi internal positif yang paling fenomenal dalam diri seseorang: *Perhaps no single phenomenon reflects the positive potential of human nature as much as intrinsic motivation, the inherent tendency to seek out novelty and challenges, to extend and exercise one's capacities, to explore, and to learn.*

Mungkin tidak ada satu pun fenomena yang mencerminkan potensi positif dari sifat manusia seperti motivasi intrinsik, sebagai sebuah kecenderungan yang

melekat untuk mencari hal-hal baru dan tantangan, untuk memperluas dan melatih kapasitas seseorang, untuk mengeksplorasi, dan untuk belajar. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki motivasi intrinsik akan selalu belajar dan mengeksplorasi potensi dirinya secara kreatif guna meningkatkan kompetensi dalam rangka mencapai tujuan atau cita-cita hidupnya.

Lebih lanjut Ryan dan Deci mengatakan: *The construct of intrinsic motivation describes this natural inclination toward assimilation, mastery, spontaneous interest, and exploration that is so essential to cognitive and social development and that represents a principal source of enjoyment and vitality throughout life.* Konstruksi motivasi intrinsik menggambarkan kecenderungan alami menuju asimilasi, penguasaan, minat spontan, dan eksplorasi yang sangat penting untuk perkembangan kognitif dan sosial, yang merupakan sumber utama kenikmatan dan vitalitas sepanjang hidup.

Setelah mencermati pendapat para ahli, maka dapat disintesis bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan kekuatan psikologis seseorang, yang membuatnya melakukan pekerjaan dengan efektif dan mencapai hasil maksimal. Dimensi motivasi adalah arah atau orientasi kerja, upaya dan persistensi. Indikator motivasi intrinsik adalah: (1) semangat

berprestasi, (2) komitmen, (3) daya tahan kerja (4) kreatif dan (5) disiplin.

Untuk mengenali atau mengukur motivasi seseorang dalam bekerja, Ingleh dan Cleave melalui Wilson mengatakan: Keenam komponen untuk menilai motivasi anggota adalah: (1). Meningkatkan harga diri, mencerminkan sikap dan perilaku yang menguntungkan individu yang melayani sebagai anggota organisasi (2). Belajar melalui komunitas, manfaat pertumbuhan individu melalui belajar keterampilan baru, belajar tentang komunitas, mengembangkan kekuatan, dan membuat kontak. (3). Membantu komunitas, mencerminkan motivasi untuk membuat perbedaan. (4). Mengembangkan hubungan individu mencerminkan pentingnya hubungan sosial dengan sesama anggota organisasi (5). Memberikan kontribusi unik kepada organisasi, membahas apa yang dirasakan individu sebagai keterampilan atau pengetahuan. (6). Penyembuhan diri, mempertimbangkan mengapa orang-orang mungkin tertarik menjadi sukarelawan sebagai cara untuk berurusan secara positif dengan kebutuhan yang sangat dirasakan.

Kesediaan membantu organisasi dalam mencapai tujuan, mengembangkan hubungan yang baik dengan rekan sejawat, kesediaan memberikan dukungan dan kontribusi spesial pada organisasi serta memiliki kemampuan untuk memperbaiki diri sendiri dengan berpikir positif adalah

cerminan sikap dan *OCB*. Jika motivasi seseorang diukur dengan wujudnya komponen diatas, maka sebaliknya dapat dikatakan, perilaku tersebut muncul karena adanya motivasi intrinsik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik seseorang berpengaruh terhadap *OCB*.

3. Pengaruh *LoC* Terhadap Motivasi Intrinsik

Menurut Fisher, *The opportunity for workers to participate is meant to make the job more challenging and thereby lead to greater feelings of personal control and competence. Consequently, employees are self (rather than externally) motivated to perform. It can be inferred, therefore, that the popular belief would be that intrinsic motivation has positive relationship to OCB*

Kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dimaksudkan membuat pekerjaan lebih menantang dan mengarah pada personal kontrol dan kompetensi yang lebih besar. Konsekuensinya, karyawan lebih termotivasi untuk berkinerja. Hal ini dapat dimaknai *LoC* memiliki hubungan positif terhadap motivasi intrinsik. Dengan kata lain, tantangan pekerjaan yang lebih besar membuat karyawan dengan internal *LoC* berpikir tentang keharusan meningkatkan kontrol terhadap kompetensinya dalam bekerja. Sebab, ia yakin bahwa peningkatan kompetensi akan membuatnya mampu menyelesaikan

Jurnal Visipena Volume 10, Nomor 2, Desember 2019

tantangan pekerjaan dan membawa hasil yang optimal.

Heywood (2017) berpendapat, *Motivation largely depends on this perception of the extent of control. If individuals believe that they cannot produce desired effects, they have virtually no motivation to put forth effort. Individuals with an external locus of control believe that outcomes are determined by luck, the actions of others or the way the system works. They will be weakly motivated by incentives. Individuals with an internal locus of control believe that outcomes are determined by their own actions. They will be strongly motivated by incentives.*

Motivasi sebagian besar tergantung pada persepsi tingkat kendali ini. Jika individu percaya bahwa mereka tidak dapat menghasilkan efek yang diinginkan, mereka hampir tidak memiliki motivasi untuk melakukan upaya. Individu dengan *LoC* eksternal percaya bahwa hasil ditentukan oleh keberuntungan, tindakan orang lain atau cara kerja sistem. Mereka kurang termotivasi oleh insentif. Sedangkan individu dengan *LoC* internal percaya bahwa hasil ditentukan oleh tindakan mereka sendiri. Mereka akan sangat termotivasi oleh insentif.

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa keyakinan, persepsi dan harapan seseorang akan hasil yang dicapai dalam

pekerjaan memiliki pengaruh terhadap motivasi intrinsik. Insentif adalah salah satu cara organisasi memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Seseorang dengan *LoC* internal akan meyakini bahwa berhasil atau gagal nya ia mendapatkan insentif bergantung pada upayanya meningkatkan kinerja. Keyakinan akan dirinya sendiri lah sebagai sebab kesuksesannya membuat ia termotivasi secara intrinsik untuk mengembangkan kompetensi yang pada akhirnya membuat ia mendapatkan intensif.

McGee (2016) yang melakukan penelitian tentang hubungan antara pencarian kerja, upaya dan locus of control menyimpulkan bahwa: "*Locus of control influences search behavior through an effect on beliefs about the efficacy of effort.*" *Locus of control* mempengaruhi perilaku mencari pekerjaan melalui efek keyakinan tentang keberhasilan upaya.

Dari hasil penelitian McGee dapat dipahami bahwa seseorang akan menunjukkan perilaku mencari pekerjaan jika ia memiliki keyakinan bahwa ia memiliki kemampuan dan bahwa upaya yang dilakukannya akan berhasil. Meski tidak secara eksplisit menyebutkan perilaku tersebut didorong oleh motivasi intrinsik, namun dapat dipahami bahwa adanya keyakinan akan kemampuan dan keberhasilan upaya merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri individu

(intrinsik). Deci mengemukakan: *An internal control person is one who would tend to be intrinsically motivated in many situations. He believes that he can affect his environment, and he will therefore do many things for the feelings of competence and self-determination which follow from being an effective causal agent.*

Orang yang memiliki kontrol internal adalah orang yang cenderung termotivasi secara intrinsik dalam banyak situasi. Dia percaya bahwa dia dapat mempengaruhi lingkungan, dan karena itu ia melakukan banyak hal untuk berkompetensi dan bergantung pada dirinya sendiri yang diikuti dengan menjadi rekan kerja yang efektif.

Seseorang dengan kontrol internal memiliki keyakinan bahwa ia memiliki kemampuan, potensi, semangat, antusiasme dan kreativitas yang dapat dipergunakan untuk mengendalikan situasi dan lingkungan. Keyakinan akan dirinya sendiri yang kuat membuatnya tidak terpengaruh oleh kondisi eksternal sehingga dia dapat berkreasi menentukan hasil terbaik dari setiap upayanya. Dari pendapat para ahli di atas maka dapat diduga bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada motivasi intrinsik.

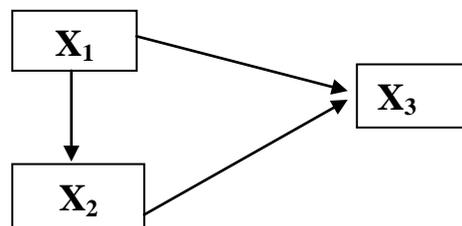
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data

dilakukan dengan metode survei dengan pernyataan tertutup dan proses analisa data menggunakan teknik analisa jalur (*path analysis*). Variabel yang diteliti adalah *LoC*, motivasi intrinsik dan *OCB*. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *OCB* dan variabel bebasnya adalah *LoC* dan motivasi intrinsik.

Penelitian pada rentang Mei – Juni 2019 ini dilakukan di 12 SMA Negeri di

Kota Bekasi yang tersebar di 10 kecamatan dengan guru berstatus PNS sebagai unit analisis. Jumlah sampel adalah 192 orang dari 370 populasi terjangkau yang dihitung dengan Rumus Slovin. Skoring jawaban menggunakan skala Likert 1 – 5. Sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan uji linieritas terhadap instrumen.



Gambar 1. Model Hipotetik Hubungan Antar Variabel

Keterangan :

- X_1 : *Locus of control* (variabel bebas)
- X_2 : Motivasi Intrinsik (variabel bebas)
- X_3 : *OCB* (variabel terikat)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji normalitas galat taksiran regresi, dapat disimpulkan pasangan semua data baik *OCB* atas *LoC*, *OCB* atas motivasi intrinsik, mau pun motivasi intrinsik atas *LoC*, berasal dari sampel yang berdistribusi normal. Hasil pengujian terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi

Galat Taksiran Regresi	N	L_{hitung}	L_{tabel}		Keterangan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
X_3 atas X_1	192	0,0538	0,064	0,074	Normal
X_3 atas X_2	192	0,0465	0,064	0,074	Normal
X_2 atas X_1	192	0,0504	0,064	0,074	Normal

Berdasarkan uji signifikansi dan linearitas regresi dapat diketahui bahwa hubungan antar variabel sangat signifikan

dan sangat linear. Hasil pengujian dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi

Reg	Persamaan	Uji Regresi		Uji Linearitas		Kesimpulan
		F_{hitung}	$\frac{F_{tabel}}{\alpha = 0,01}$	F_{hitung}	$\frac{F_{tabel}}{\alpha = 0,05}$	
X_3 atas X_1	$\hat{X}_3 = 52,063 + 0,424 X_1$	25,87**	6,77	1,256 _{ns}	1,43	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear
X_3 atas X_2	$\hat{X}_3 = 60,893 + 0,410 X_2$	20,83**	6,77	0,797 _{ns}	1,44	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear
X_2 atas X_1	$\hat{X}_2 = 92,427 + 0,337 X_1$	28,13**	6,77	0,885 _{ns}	1,43	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear

Keterangan :

** : Sangat signifikan

ns : Non signifikan (regresi linear)

Sementara pengujian hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis Pertama

Locus of control berpengaruh langsung positif terhadap *OCB* .

$$H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung *locus of control* terhadap *OCB*, nilai koefisien jalur sebesar 0,268 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 3,75. Nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,97. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, hipotesis penelitian pertama bahwa *locus of control* berpengaruh secara langsung positif terhadap *OCB* dapat diterima. Berdasarkan

hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan, peningkatan *locus of control* akan diikuti oleh meningkatnya *OCB*.

Hipotesis Kedua

Motivasi Intrinsik berpengaruh langsung positif terhadap *OCB* .

$$H_0 : \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap *OCB*, nilai koefisien jalur sebesar 0,218 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 3,06. Nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,97. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai koefisien t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian motivasi intrinsik berpengaruh secara langsung terhadap *OCB* dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara langsung

positif terhadap *OCB*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *OCB* dipengaruhi secara langsung positif oleh motivasi intrinsik. Peningkatan motivasi intrinsik akan diikuti oleh meningkatnya *OCB*.

Hipotesis Ketiga

Locus of control berpengaruh langsung positif terhadap motivasi intrinsik.

$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

$$H_0 \text{ ditolak, jika } t_{hitung} < t_{tabel}$$

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung *locus of control* terhadap motivasi intrinsik, nilai koefisien jalur sebesar 0,359 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 5,30. Nilai koefisien t_{tabel} untuk = 0,05 sebesar 1,97. Oleh karena nilai

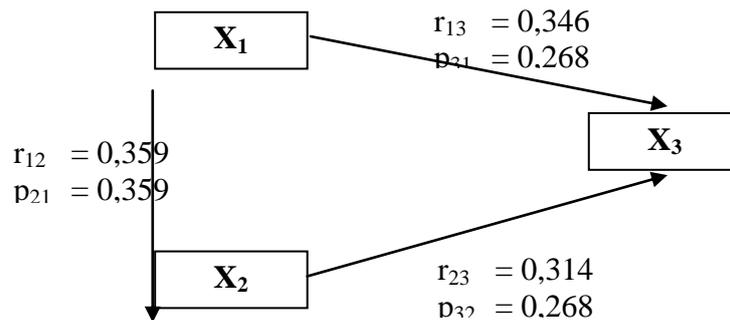
koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa *locus of control* berpengaruh secara langsung terhadap motivasi intrinsik dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa *locus of control* berpengaruh secara langsung positif terhadap motivasi intrinsik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dipengaruhi secara langsung positif oleh *Locus of control*. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka *locus of control* yang tinggi akan diikuti oleh peningkatan motivasi intrinsik. Rangkuman hasil pengujian hipotesis dapat terlihat pada model berikut ini:

Tabel Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan:

Hipotesis	Hipotesis Statistik	Uji Statistik		Keputusan	Kesimpulan
		t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,01$		
<i>Locus of control</i> berpengaruh langsung positif terhadap <i>OCB</i>	$H_0 : \beta_{31} \geq 0$ $H_1 : \beta_{31} < 0$	3,75**	2,60	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif
Motivasi Intrinsik berpengaruh langsung positif terhadap <i>OCB</i>	$H_0 : \beta_{32} \leq 0$ $H_1 : \beta_{32} > 0$	3,06**	2,60	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif
<i>Locus of control</i> berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Intrinsik	$H_0 : \beta_{21} \leq 0$ $H_1 : \beta_{21} > 0$	5,30**	2,60	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif

Ringkasan model analisis jalur dapat terlihat pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2 Model Empiris Antar Variabel

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap guru SMA Negeri Kota Bekasi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap *OCB* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,346 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,268. Ini memberikan makna peningkatan *locus of control* guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh meningkatnya *OCB*-nya.
2. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi intrinsik terhadap *OCB* dengan nilai koefisien korelasi

sebesar 0,314 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,218. Ini memberikan makna peningkatan motivasi intrinsik guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh peningkatan *OCB*-nya.

3. Terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap motivasi intrinsik dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,359 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,359. Ini memberikan makna meningkatnya *locus of control* guru SMA Negeri di Kota Bekasi akan diikuti oleh peningkatan motivasi intrinsic-nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (28 September 2018). Guru dan Siswa Tuntut Kepsek SMAN 17 Kota Bekasi Dicapot. *ZonaPantau.com*. URL <http://zonapantau.com/2018/09/28/guru-dan-siswa-tuntut-kepsek-sman-17-kota-bekasi-dicapot/>
- Admin. (28 September 2018). Kesal Sama Kepsek, Guru dan Siswa SMAN 17 Kota Bekasi Gelar Demo. *IniJabar.com*. URL <https://www.inijabar.com/2018/09/kesal-sama-kepsek-nya-guru-dan-siswa.html>
- Admin. (22 Desember 2017). Dinas Pendidikan Kota Bekasi Terapkan Absensi Digital Untuk Tingkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. *Bintangmedia.id*. URL

<http://www.bintangmedia.id/dinas-pendidikan-kota-bekasi-terapkan-absensi-digital-untuk-tingkatkan-disiplin-dan-kinerja-guru/>

Admin. (25 Desember 2017). Tingkatkan Disiplin Sekolah Negeri se-Kota Bekasi Siapkan Fingerprint. *celotehbekasi.com*. URL <http://celotehbekasi.com/tingkatkan-disiplin-sekolah-negeri-se-kota-bekasi-siapkan-fingerprint/>

Armstrong, Michael. (1999). *Armstrong's handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kopan Page.

Browne, Carol S, (1985). A Study Of The Locus Of Control Relationships Between Supervising Teachers And Student. *Teachers*. Indiana: Universitas Microfilm International.

Colquitt, Jason A. Jeffreery A. LePine, Michael J. Wesson, (2015). *Organization Behavior Improving Performance and Commitmen in the Workplace 4edition*. New York: McGraw Hill.

Deci, Edward..L. and Ryan, R.M. (1987). The Support of Autonomy and the Control of Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*. Washington DC: APA PsycNet.

Deci, Edward. L. (1975). *Intrinsic Motivation*. New York: Plenum Perss.

Greenberg, Jerald. Robert A. Baron, (2003). *Behavior in Organizations*, 9th Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Feldman, R. S., Saletsky, R. D., Sullivan, J., & Theiss, A. (1983). Student Locus of Control and Response to Expectations About Self and Teacher. *Journal of Educational Psychology*, 75(1): 27-32. URL <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0663.75.1.27>

Fisher, C.D. (1978). The Effects of Personal Control, Competence, and Extrinsic Reward Systems on Intrinsic Motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*. Purdue: Elsevier Inc,

Hackman, J.R and Oldham G.R., (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 60.

Hackman, J.R. and Lawler, E.E., (1971). Employee Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*.

Hanafiah, M. Jusuf, dkk, (1994). *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri.

Hellrigel & Slocum, (2011). *Organozational Behavior*. Mason: South Western Cengage Learning.

Heywood, J.S. et al., (2017). Locus of Control and Performance Appraisal. *Journal of Economic Behavior & Organization: Elsevier B.V*. Vol. 142.

- Ivancevich, John. M, (2001). Human Resources Management The 8th edition. *Boston: McGraw Hill.*
- Japung, Amsar (28 September 2018). Tak Setuju dengan gaya Kepemimpinan Kepsek, Guru dan Siswa SMAN 17 Kota Bekasi Demo. *Toptime.co.id* URL <http://toptime.co.id/tak-setuju-dengan-gaya-kepemimpinan-kepsek-guru-dan-siswa-sman-17-kota-bekasi-demo/>
- Kreitner & Angelo Kinicki, (2005). Organizational Behavior, The 7th edition. *New York: McGraw Hill Education Companies.*
- McGee, Andrew Peter McGee. (2016). Search, Effort, and Locus of Control, *Journal of Economic Behavior & Organization* Vol. 126. *Elsevier B.V.* personal cha
- Newstrom, John W. Keith Davis, (2007). Organizational Behavior, Human Behavior At Work, International Edition. *New York: McGraw-Hill.*
- Nugroho, Adi. (8 Agustus 2017). 72 Pelajar SMAN 10 Kota Bekasi Dibuang. *Merdeka.Com.* URL <https://www.merdeka.com/peristiwa/72-pelajar-sma-negeri-10-bekasi-dibuang-sampai-tak-diajar-guru.html>
- O'Brien, G. E., (2010). Locus of Control, Work, and Retirement. in H. M. Lefcourt, (Ed.), Research with TheLocus of Control Construct. Vol. 3. *New York: Academic Press.*
- Organ, D. W., (1998). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. . *Lexington, MA: Lexington Books.*
- Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru. (2010). *Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.*
- Pynes, Joan E. (2009). Human Resources Management For Public And Non Profit Organizations-Third Edition. *San Fransisco: Jossey Bass Imprint.*
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter, (2012). Management, 7th edition. *London: Pearson Education.*
- Rosyad, Abdul. Alfi, Muhammad. Ratusan Siswa di SMAN 8 Kota Bekasi Sebut Kepala Sekolah Otoriter. *Kabartiga.com.* URL <http://kabartiga.com/berita/detail/2017/07/11/pendidikan/ratusan-siswa-di-sman-8-kota-bekasi-sebut-kepala-sekolah-otoriter>
- Rotter, J. B., (2010). Generalized Xpectancies For Internal Versus External Control of Reinforcement. *San Diego: Psychological Monographs: General and Applied.* SQ. (1): 609.
- Ryan, Richard M. and Edward L. Deci, (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *New York: The American Psychological Association, Inc..* 55 (1).
- Schermerhorn, John Jr, R. James G. Jerry, Hunt, Richard N. Osbon, Mary Uhl-Bien, (2011). Organizational Behavior. Eleventh Edition. *Penn Sylvania: John Wiley & Sons Inc.*

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Uguak, Uget Apayo. (2007). The Influence of Causal Element of Locus of Control on Academic Achievement Satisfaction. *Journal of Instructional Psychology*. 34 (2): 120
- Utomo, K.W. (2002). Kecenderungan Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, dan Hubungannya dengan Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja,” *Jurnal Riset Ekonomi dan Management* 2(2). Surabaya.
- Weiss, Alan, (2003). *Organizational Consulting How to Be an Effective – Internal Change Agent*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Wilson, John P. (1999). *Human Resource Development*. London: Kogan Page Limited.