

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN MOTIVASI BERAFILIASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (Studi Pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen)

Nanang Nur Seha
Program Studi Manajemen S1
Universitas Putra Bangsa
Nurnanang542@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh kompetensi, *internal locus of control*, dan motivasi berafiliasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen), baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden sebanyak 71 orang responden yang bekerja sebagai perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo. (2) *Internal Locus Of Control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo. (3) Motivasi berafiliasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo. (4) Kompetensi, *internal locus of control*, dan motivasi berafiliasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.

Kata kunci: Kompetensi, *internal locus of control*, motivasi berafiliasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of competence, internal locus of control, and need for affiliation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study on Village Apparatus in Adimulyo District, Kebumen Regency), either partially or simultaneously. This research is a survey research with 71 respondents who work as village officials in Adimulyo District, Kebumen Regency. The data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while the data analysis uses multiple linear regression analysis (t test and F test), which had previously been tested for analysis prerequisites including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests.

After analyzing the data, the following results and conclusions were obtained: (1) Competence has a significant influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in village officials in Adimulyo District. (2) Internal Locus Of Control has a significant influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in village officials in Adimulyo District. (3) Need for affiliation has a significant influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in village officials in Adimulyo District. (4) Competence, internal locus of control, and need for affiliation a simultaneous have effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in village officials in Adimulyo District.

Keywords: Competence, internal locus of control, need for affiliation and . Organizational Citizenship Behavior (OCB).

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan daerah saat ini menggunakan asas otonomi daerah. Menurut Pilliang dkk. (2015: 45) otonomi daerah membuka kesempatan yang seluas-luasnya bagi daerah untuk mengaktualisasikan segala potensi terbaiknya secara optimal melalui pemberdayaan dan pengembangan daerah. Guna mengimplentasikan konsep dan tujuan otonomi daerah di lapangan, maka penyelenggara negara di daerah termasuk pemerintah desa dituntut untuk dapat memberdayakan semua potensi daerah yang dimilikinya guna meningkatkan kemakmuran rakyat.

Pasal 1 Ayat (43) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan negara kesatuan republik Indonesia. Guna dapat mengemban amanat undang-undang penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut, maka pemerintah memerlukan dukungan aparatur pemerintah desa yang tangguh dan profesional.

Aparatur pemerintahan desa merupakan subsistem dari penyelenggaraan pemerintahan desa yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri secara berdaya dan berhasil guna. Untuk itu aparatur desa yang merupakan sumber daya manusia di pemerintah desa harus dapat bekerja secara maksimal. Menurut Mondy & Noe (2016: 53), sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset terpenting yang mempengaruhi jalannya roda organisasi kerja. Keberhasilan suatu organisasi kerja sangat tergantung pada aktivitas dan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi kerja dalam mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit bagi organisasi kerja untuk mencapai tujuan kerjanya.

Menurut Robbins dan Coulter (2016: 170), dalam ranah manajemen sumber daya manusia, dikenal istilah *organizational citizenship behaviour*. Istilah *organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang telah dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi. Karyawan sering dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugasnya. Mereka harus senantiasa berhadapan dengan berbagai tugas yang sifatnya mendesak dan dituntut untuk segera diselesaikan. Mereka dituntut untuk tidak hanya bekerja seperti yang ada pada perspektif bekerja atau bekerja hanya sesuai dengan tugas-tugas resminya

saja (*intra-role*), tetapi mereka diharapkan bekerja melebihi apa yang seharusnya mereka lakukan dalam tugasnya (*extra-role*). Perilaku kerja *extra-role* tersebut sering disebut pula sebagai *organizational citizenship behaviour*. *Organizational citizenship behaviour* merupakan suatu perilaku kerja yang bekerja tidak hanya pada apa yang menjadi tugasnya (*in-role*) tapi juga bekerja yang tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi pada sistem penghargaan atau penggajian formal (*beyond the job*). *Organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku pekerja yang melebihi tugas formulanya dan memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi.

Organizational citizenship behaviour sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi kerja, termasuk organisasi kerja di pemerintahan desa. aparatur pemerintahan desa yang yang memberi kontribusi pada keefektifan kerja pemerintahan desa dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka merupakan aset bagi pemerintahan desa tersebut. Pemerintahan desa membutuhkan aparatur desa yang sanggup melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka dan bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa, dalam bidang pemerintahan, setiap pemerintahan desa dipimpin oleh seorang kepala desa dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Sebagai sumber daya manusia utama di pemerintahan desa, maka perangkat desa dituntut bekerja dengan maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Secara administratif wilayah Kabupaten Kebumen terbagi menjadi 35 kecamatan, salah satu diantaranya adalah Kecamatan Adimulyo. Kecamatan Adimulyo terletak di sebelah barat pusat Kota Kebumen. Sebagai sumber daya manusia utama di pemerintahan desa, perangkat desa dituntut bekerja maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (misalnya pembuatan surat keterangan pindah, surat pengantar SKCK, surat keterangan tidak mampu, surat keterangan lahir, surat keterangan domisili, surat keterangan usaha), bahkan dalam bekerja dituntut untuk mempunyai sifat *extra-role*, dengan bekerja melebihi kewajibannya. Perilaku perangkat desa harus senantiasa mengacu pada *organizational citizenship behaviour*, namun demikian fenomena di lapangan ternyata belum sepenuhnya selaras dengan apa yang seharusnya dilakukan. Hasil pengamatan pendahuluan di beberapa kantor desa wilayah Kecamatan Adimulyo (Kantor Desa Joho, Candiwulan, wajasari) menunjukkan tingkat *organizational citizenship behavior* cukup baik, hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis dan didukung dengan hasil wawancara dapat di simpulkan sekitar 70% perangkat desa di kecamatan Adimulyo memiliki nilai-nilai *organizational citizenship behavior* misalnya mereka mau membantu rekanya yang sedang

kesulitan, namun juga masih ada perilaku kerja perangkat desa yang jauh dari nilai-nilai *organizational citizenship behaviour*, misalnya kurangnya kesadaran sebagian perangkat desa untuk saling membantu dalam bekerja, mereka hanya berfokus pada penyelesaian pekerjaannya sendiri tanpa adanya keinginan untuk membantu rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan kerja.

Kondisi tersebut di atas mengindikasikan gambaran sementara perilaku kerja sebagian perangkat desa Kecamatan Adimulyo yang kurang mempunyai sifat *extra-role*, dengan bekerja melebihi kewajibannya. Nilai-nilai *organizational citizenship behaviour* kurang dijalankan oleh perangkat desa di wilayah tersebut. Hal ini dimungkinkan disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah kompetensi, *internal locus of control*, dan motivasi berafiliasi.

Menurut Wibowo (2011: 325) kompetensi kerja merupakan kemampuan atau kecakapan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Fenomena di lapangan menunjukkan masih banyaknya perangkat desa di wilayah Kecamatan Adimulyo yang kompetensi kerjanya tidak memadai sehingga kinerjanya tidak maksimal, misalnya kurang memiliki pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dimungkinkan mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Adimulyo, seperti salah satu temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Adnyani (2018) menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*, semakin meningkat kompetensi dari seorang karyawan maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* dari karyawan tersebut.

Locus of control merupakan suatu kendali yang terdapat pada diri seseorang terhadap suatu peristiwa. *Locus of control* merupakan etika individu, dimana setiap individu dengan etika yang baik maka individu tersebut mampu mengendalikan dirinya (Pello, 2014). Menurut Robbins & Judge (2008), *locus of control* merupakan tingkatan dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Terbentuknya *Locus of Control (LOC)* pada diri seseorang dipengaruhi oleh dua sumber kendali. Kedua sumber kendali tersebut terdiri atas: Sumber Kendali Internal (*Internal Locus of Control* atau *ILOC*) dan sumber Kendali Eksternal (*External Locus of Control* atau *ELOC*). Namun, lokus kendali internal-lah yang melatarbelakangi seseorang untuk memunculkan perilaku OCB karena menurut Sinding & Waldstrom (2014:54), *Internal Locus of Control* secara positif terkait dengan inisiatif kinerja yang berarti bahwa *Internal Locus of Control* lebih sering terlibat dalam pekerjaan di luar deskripsi yang diberikan.

Menurut Khairunniswah (2015:16-18) mendefinisikan *Internal Locus of Control (ILOC)* sebagai kepercayaan seseorang bahwa baik atau buruknya sesuatu yang mereka peroleh ditentukan oleh

perilaku dan kemampuan mereka sendiri. Seseorang yang tidak memiliki *internal locus of control* yang baik akan gagal menjalankan fungsi dan perannya dalam sebuah organisasi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nurtjahjanti (2015:40) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *internal locus of control* dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)*, semakin tinggi *internal locus of control* yang dimiliki oleh karyawan cenderung internal, semakin cenderung pula perilaku OCB akan ditampilkan olehnya. Fenomena di lapangan menunjukkan masih banyaknya perangkat desa di wilayah Kecamatan Adimulyo yang kurang memiliki *internal locus of control* hal ini dapat diketahui dari hasil pengamatan pendahuluan yang menyatakan bahwa banyak perangkat desa yang bekerja tanpa memaksimalkan kemampuannya sehingga hasil kerjanya pun menjadi kurang maksimal.

Motivasi berafiliasi atau biasa disebut kebutuhan berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain (Priansa, 2010). Hal ini dimungkinkan mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* perangkat desa di Kecamatan Adimulyo, seperti salah satu temuan hasil penelitian Saputra *et.all* (2017) yang menyatakan bahwa: “terdapat pengaruh yang positif antara *need for affiliation* (motif berafiliasi) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* apabila ada kenaikan atau peningkatan dari *need for affiliation* maka akan terjadi kenaikan atau peningkatan pula pada nilai *organizational citizenship behavior*, begitu juga jika keadaan *Need for Affiliation* menurun maka *Organizational Citizenship Behavior* pun akan mengalami penurunan. Fenomena di lapangan menunjukkan perangkat desa di wilayah Kecamatan Adimulyo memiliki motivasi berafiliasi yang cukup tinggi. Hal ini dilihat dari sikap semangat yang mereka tunjukkan saat bekerja. Mereka sangat tanggap terhadap keadaan yang ada. Mereka ramah dan kooperatif serta memiliki jiwa sosial yang tinggi. Mereka juga suka berinteraksi, bersosialisasi dan namun belum semua perangkat mau saling membantu satu sama lain.

Beberapa uraian tersebut di atas menyebabkan perlunya diadakan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Kompetensi, Internal Locus of Control, dan motivasi berafiliasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen).**”

METODE

Organizational citizenship behaviour

Organizational citizenship behaviour merupakan perilaku pekerja yang melebihi tugas formulanya dan memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi (Smith, dalam Sudarmanto, 2015: 137). Adapun batasan *Organizational citizenship behaviour* dalam penelitian ini menurut Organ dalam Newland (2012) adalah sebagai berikut:

- a. *Altruism*
- b. *Courtesy*
- c. *Sportsmanship*

- d. *Civic virtue*
- e. *Conscientiousness*
- a. Minat

Kompetensi

Menurut Amstrong yang dikutip oleh Sudarmanto (2011: 46) kompetensi merupakan apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda yang menentukan aspek-aspek kinerja pekerjaan. Adapun batasan kompetensi dalam penelitian ini menurut Wibowo (2011: 328-329) adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Pemahaman (*understanding*)
- c. Kemampuan (*skill*)
- d. Nilai (*value*)

Internal Locus of Control

Menurut Khairunniswah (2015:16-18) mendefinisikan *Internal Locus of Control (ILOOC)* sebagai kepercayaan seseorang bahwa baik atau buruknya sesuatu yang mereka peroleh ditentukan oleh perilaku dan kemampuan mereka sendiri. Seseorang yang tidak memiliki *internal locus of control* yang baik akan gagal menjalankan fungsi dan perannya dalam sebuah organisasi. Adapun batasan *internal locus of control* dalam penelitian ini menurut Menurut Crider (1983) adalah sebagai berikut:

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Motivasi berafiliasi

Motivasi berafiliasi atau biasa disebut kebutuhan berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain (Priansa, 2010). Adapun batasan motivasi berafiliasi dalam penelitian ini menurut Ciptiono (2005) yaitu sebagai berikut:

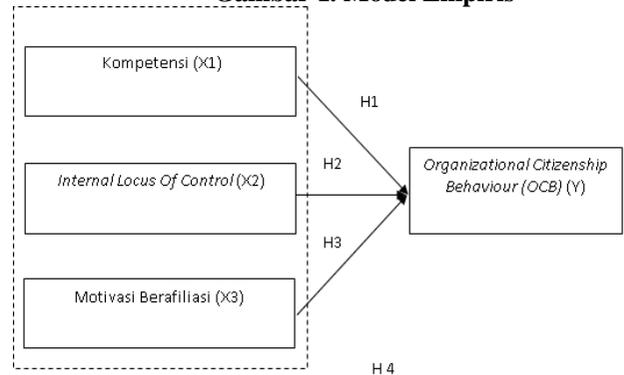
- a. Bersifat sosial, yakni suka berinteraksi dan bersama dengan orang lain
- b. Merasa ikut memiliki (*sense of belonging*) atau bergabung dalam kelompok
- c. Adanya keinginan untuk bersahabat dengan orang lain
- d. Suka berkumpul dan mencoba mendapatkan saling pengertian

Model Empiris.

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyangkut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah berubahnya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent*

dalam penelitian ini yaitu, kompetensi, *internal locus of control*, motivasi berafiliasi, dan variabel *dependent* (terikat) adalah *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

Hipotesis kerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: kompetensi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.
- H2 : *internal locus of control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.
- H3 : motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.
- H4 : kompetensi, *internal locus of control*, dan motivasi berafiliasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.

Obyek dan Subyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen yang dipengaruhi oleh kompetensi, *internal locus of control*, dan motivasi berafiliasi. Subjek penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probably sampling*. Dari berbagai macam teknik *probably sampling*, penulis memilih *simple random sampling*, dimana *simple random sampling* yaitu mengambil sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016:82).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin. Mengacu pada pendapat Slovin (dalam Sugiyono, 2010:87) bahwa ukuran sampel yang bisa diambil dalam suatu penelitian yang mempunyai jumlah populasi lebih dari 100 orang dengan persen kelonggaran yang ditentukan adalah sebesar 10%. Peneliti mengambil persen kelonggaran sebesar 10%. Ukuran populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 236 orang perangkat desa dan persen kelonggaran yang ditentukan adalah sebesar 10%, maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan SPSS 24.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
X1	4	VALID
X2	5	VALID
X3	4	VALID
Y	5	VALID

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan semua instrumen variabel dalam penelitian ini dinyatakan Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Variabel Kinerja dinyatakan Valid dan Sah.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,60	0,828	Reliabel
Internal Locus Of Control (X2)	0,60	0,892	Reliabel
Motivasi Berafiliasi (X3)	0,60	0,869	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,60	0,886	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas, hasil analisis penelitian dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi (X1)	,572	1,748
Internal Locus Of Control (X2)	,533	1,877
Motivasi Berafiliasi (X3)	,796	1,256

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinerity statistic menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan tolerance di atas 0,1. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi bisa dipakai

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

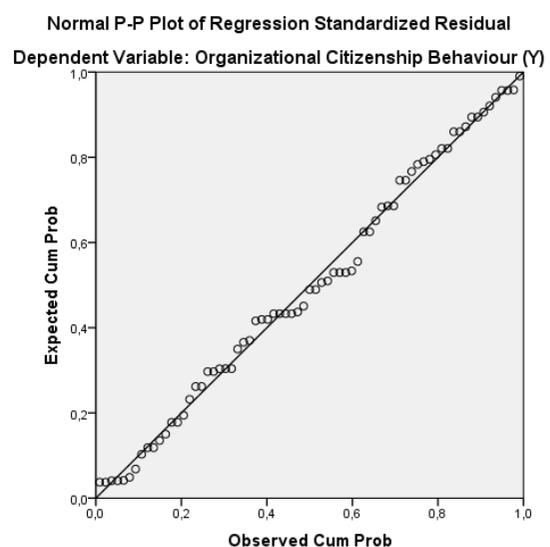
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error	Beta	Std. Error		
1 (Constant)	,033	,590			,056	,956
Kompetensi (X1)	,004	,052	,012	,074	,942	
Internal Locus Of Control (X2)	,057	,047	,200	1,232	,222	
Motivasi Berafiliasi (X3)	,021	,043	,065	,488	,627	

a. Dependent Variable: RES_2

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,942 > dari 0,05, variabel Internal Locus Of Control (X2) sebesar 0,222 > dari 0,05, dan variabel Motivasi Berafiliasi (X3) sebesar 0,627 > dari 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada variabel penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,551	1,022		-,539	,592
Kompetensi (X1)	0,814	0,090	0,639	9,084	,000
¹ Internal Locus Of Control (X2)	0,266	0,081	0,240	3,298	,002
Motivasi Berafiliasi (X3)	0,215	0,075	0,171	2,868	,006

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

$$Y = -0,551 + 0,814X_1 + 0,266X_2 + 0,215X_3 + e$$

1. Nilai konstanta a = -0,551, berarti apabila variabel Kompetensi (X1), *Internal Locus Of Control* (X2) dan Motivasi Berafiliasi (X3) dianggap nol, maka besarnya skor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perangkat desa di Kecamatan Adimulyo masih minus yaitu -0,551
2. Nilai b1 = 0,814, berarti apabila variabel *Internal Locus Of Control* (X2) dan Motivasi Berafiliasi (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel Kompetensi (X1) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perangkat desa di Kecamatan Adimulyo naik sebesar 0,814.
3. Nilai b2 = 0,266, berarti apabila variabel Kompetensi (X1), dan Motivasi Berafiliasi (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel *Internal Locus Of Control* (X2) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perangkat desa di Kecamatan Adimulyo naik sebesar 0,266.
4. Nilai b3 = 0,215, berarti apabila variabel Kompetensi (X1) dan *Internal Locus Of Control* (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel Motivasi Berafiliasi (X3) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perangkat desa di Kecamatan Adimulyo naik sebesar 0,215.

Uji t (Parsial)

Tabel 6 Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	-,539	,592
Kompetensi (X1)	9,084	,000
¹ Internal Locus Of Control (X2)	3,298	,002
Motivasi Berafiliasi (X3)	2,868	,006

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Tabel di atas menunjukkan hal berikut :

- a) Hubungan Kompetensi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 9,084 > t_{tabel} 1,995$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.
- b) Hubungan *Internal Locus Of Control* Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *internal locus of control* sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,298 > t_{tabel} 1,995$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti *internal locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.
- c) Hubungan Motivasi Berafiliasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi berafiliasi sebesar $0,006 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,868 > t_{tabel} 1,995$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti motivasi berafiliasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.

Uji simultan F

Tabel 7
Ringkasan Hasil Uji F simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	610,257	3	203,419	95,376	,000 ^b
¹ Residual	142,898	67	2,133		
Total	753,155	70			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berafiliasi (X3), Kompetensi (X1), *Internal Locus Of Control* (X2)

Berdasarkan di atas diperoleh F_{hitung} adalah $95,376 > F_{tabel} 3,13$, dengan tingkat signifikan $0,000$. Karena signifikan lebih kecil dari $0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel kompetensi, *internal locus of control*, dan motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo. Hal ini menunjukkan apabila kompetensi, *internal locus of control*, dan motivasi berafiliasi pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo meningkat maka *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada

perangkat desa di Kecamatan Adimulyo juga akan meningkat..

Uji koefisien determinasi

Tabel 9
Uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,810	,802	1,46041

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Berafiliasi (X3), Kompetensi (X1), Internal Locus Of Control (X2)
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour (Y)

Berdasarkan hasil tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,802, artinya 80,2% variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, *internal locus of control*, dan motivasi berafiliasi sedangkan sisanya 19,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 9,084 > t_{tabel} 1,995$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik kompetensi dari para perangkat desa meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* para perangkat desa di Kecamatan Adimulyo juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2015) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraha dan Adnyani (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Semakin meningkat kompetensi dari seorang perangkat desa maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* dari perangkat desa tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meningkatkan kompetensi dari para perangkat desa di Kecamatan Adimulyo, ini bertujuan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2. Pengaruh *Internal Locus Of Control* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka t_{hitung}

$3,298 > t_{tabel} 1,995$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa apabila *internal locus of control* dari para perangkat desa meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* para perangkat desa di Kecamatan Adimulyo juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nurtjahjanti (2015:40) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *internal locus of control* dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)*, semakin tinggi *internal locus of control* yang dimiliki oleh perangkat desa cenderung internal, semakin cenderung pula perilaku OCB akan ditampilkan olehnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meningkatkan *internal locus of control* dari para perangkat desa di Kecamatan Adimulyo, ini bertujuan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

3. Pengaruh Motivasi Berafiliasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi berafiliasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,868 > t_{tabel} 1,995$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa apabila motivasi berafiliasi dari para perangkat desa meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* para perangkat desa di Kecamatan Adimulyo juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra *et.al* (2017) yang menyatakan bahwa: “terdapat pengaruh yang positif antara *need for affiliation* (motif berafiliasi) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meningkatkan motivasi berafiliasi dari para perangkat desa di Kecamatan Adimulyo, ini bertujuan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.”

4. Pengaruh Kompetensi, *Internal Locus Of Control*, Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, *internal locus of control*, dan motivasi berafiliasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} adalah

$95,376 > F_{tabel} 3,13$, dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel kompetensi, *internal locus of control*, dan motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo. Hal ini menunjukkan apabila kompetensi, *internal locus of control*, dan motivasi berafiliasi pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo maka *Organizational*

Citizenship Behaviour (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo juga akan meningkat.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* persamaan diatas sebesar 0,802, artinya 80,2% variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, *internal locus of control*, dan motivasi berafiliasi sedangkan sisanya 19,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

SIMPULAN

Simpulan

Berikut beberapa kesimpulan yang dapat di tarik dari hasil penelitian, sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.
2. *Internal locus of control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.
3. Motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.
4. Kompetensi, *internal locus of control*, dan motivasi berafiliasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.

Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan dalam pengumpulan data seperti jawaban dari responden yang cenderung kurang teliti sehingga terjadi ketidak konsisten jawaban meskipun sudah di antisipasi dengan cara diawasi.
2. Keterbatasan kemampuan penulis serta waktu sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.

Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Praktis

- a. Kompetensi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo, oleh karena itu penting bagi instansi untuk meningkatkan kompetensi dari para perangkat desa, misalnya dengan cara melakukan pelatihan, memberi kesempatan untuk meningkatkan jenjang pendidikan dan lain sebagainya, ini bertujuan agar *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo meningkat.

- b. *Internal locus of control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil penelitian ini menunjukkan *internal locus of control* mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo, oleh karena itu penting bagi instansi untuk meningkatkan *internal locus of control* dari para perangkat, salah satunya dengan melakukan konseling, ini bertujuan agar *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo meningkat.
- c. Motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berafiliasi mempunyai pengaruh yang paling kecil terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo, oleh karena itu penting bagi instansi untuk meningkatkan motivasi berafiliasi dari para perangkat desa, salah satunya dengan cara meningkatkan komunikasi dengan para pegawai THL, ini bertujuan agar *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo meningkat.

2. Implikasi Teoritis

- a. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh dilakukan oleh Nugraha dan Adnyani (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- b. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *internal locus of control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nurtjahjanti (2015:40) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *internal locus of control* dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)*.
- c. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra *et.al* (2017) yang menyatakan bahwa: "terdapat pengaruh yang positif antara *need for affiliation* (motif berafiliasi) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*."

DAFTAR PUSTAKA

- Ciptono, A., & Yamit, Z. 2005. Pengaruh Motif Berprestasi, Motif Berafiliasi dan Motif Kekuasaan terhadap Kinerja Pekerja pada Kantor BRI Unit Cabang Sleman. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 59-72.
- Crider, Andrew B. 1983. *Psychology*. Scott: Foresman & Company.
- Diah Ratna Sari dan Harlina Nurtjahjanti. 2015. Hubungan antara *internal locus of control* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) Pada karyawan". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Phapros, Tbk Semarang. Semarang : Universitas Diponegoro.
- I Putu Satya Nugraha dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Setda Kota Denpasar. Bali : Universitas Udayana.
- Khairunniswah. 2015. *Pengaruh Locus of Control (LOC) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PTPN IV Unit Ajamu*. Skripsi Sarjana pada FP Universitas Sumatera Utara: Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara.
- Mondy, R. W. & Noe Robert M. 2016. *Human Resource Management (Terjemahan Sudarmanto)*. Yogyakarta: Pustaka Pelaja Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mac Kenzie, S. P. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publication.
- Pello, Elizabeth Vyninca. 2014. *Pengaruh Asimetri Informasi dan Locus Of Control pada Hubungan antara Penganggaran Partisipatif dengan Senjangan Anggaran*. Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayan (Unud): Bali.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Pilliang, I.J. dkk. 2015. *Otonomi Daerah Evaluasi & Proyeksi*. Jakarta: Divisi Kajian Demokrasi Lokal Yayasan Harkat Bangsa.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi ke-12 Jilid 1. Alih bahasa Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Coutler, Mary. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Jakarta : Erlangga.
- Sinding, Knud and Christian Waldstrom. 2014. *Organisational Behaviour*. Fifth Edit. edited by J. Bishop. United Kingdom: McGraw-Hill Education.
- Sudarmanto. 2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Wibowo, Prod. Dr. S.E., M.Ph. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.