



## Hubungan Internal Locus of Control dan Democratic Leadership Style dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Personel Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara

### *Internal Locus of Control and Democratic Leadership Style Relationship with Citizens 'Organizational Behaviors in North Sumatera Police Brigade Unit Personnel*

Emil Salim\*, M. Rajab Lubis & Sjahril Effendy

Magister Psikologi, Universitas Medan Area

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Hubungan *Internal Locus of Control* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Personel Satuan Brigade Mobil Polda Sumatera Utara; (2) Hubungan antara *Democratic Leadership Style* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Personel Satuan Brigade Mobil Polda Sumatera Utara; (3) Hubungan, *internal locus of control* dan *Democratic Leadership Style* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Personel Satuan Brigade Mobil Polda Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan instrumen yaitu skala *Internal Locus of Control*, Skala *Democratic Leadership Style* dan Skala *Organizational Citizenship Behavior*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Adapun hasil penelitian dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara *Internal Locus of Control* dan *Democratic Leadership Style* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Personel Satuan Brigade Mobil Polda Sumatera Utara yang ditunjukkan oleh Ada hubungan positif antara *Internal Locus Of Control* dan *Democratic Leadership Style* dengan *Organizational Citizenship Behavior* hal ini ditunjukkan dengan koefisien Freg = 42,451; sig < 0,001. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang di ajukan dinyatakan di terima. b). ada hubungan positif antara *Internal Locus Of Control* dengan *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien korelasi  $rx1y= 0,581$ ; sig < 0,001; dan bobot sumbangan efektif sebesar 33,8%. c). Ada hubungan positif antara *Democratic Leadership Style* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dengan koefisien korelasi  $rx2y= 0,500$ ; sig < 0,001; dengan bobot sumbangan efektif sebesar 25%. total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 36,6%. d). Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 63,4% pengaruh dari variabel lain terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior; Democratic Leadership Style dan Internal Locus of Control*

#### Abstract

*This study aims to determine (1) the relationship between Internal Locus of Control and Organizational Citizenship Behavior in North Sumatra Police Mobile Brigade Unit Personnel; (2) The relationship between the Democratic Leadership Style and the Organizational Citizenship Behavior of the North Sumatra Police Mobile Brigade Unit Personnel; (3) Relationship, internal locus of control and Democratic Leadership Style with Organizational Citizenship Behavior in North Sumatra Police Mobile Brigade Unit Personnel. This research uses a quantitative approach using instruments, namely the Internal Locus of Control scale, the Democratic Leadership Style Scale and the Organizational Citizenship Behavior Scale. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results of the study can be concluded that there is a significant relationship between Internal Locus of Control and Democratic Leadership with Organizational Citizenship Behavior in North Sumatra Police Mobile Brigade Unit personnel indicated by a positive relationship between Internal Locus of Control and Democratic Leadership Style with Organizational Citizenship Behavior, this is indicated by the coefficient Freg = 42.451; sig <0.001. Based on the results of this study, the proposed hypothesis is accepted. b). there is a positive relationship between Internal Locus Of Control with Organizational Citizenship Behavior with a correlation coefficient of  $rx1y = 0.581$ ; sig <0.001; and the weight of the effective contribution is 33.8%. c). There is a positive relationship between Democratic Leadership Style and Organizational Citizenship Behavior, with a correlation coefficient of  $rx2y = 0.500$ ; sig <0.001; with an effective contribution weight of 25%. The total effective contribution of the two independent variables to Organizational Citizenship Behavior is 36.6%. d). From these results it is known that there are still 63.4% influence of other variables on Organizational Citizenship Behavior.*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior; Democratic Leadership Style and Internal Locus of Control*

**How to Cite:** Salim, E. Lubis, M.R. & Effendy, S. (2021). Hubungan Internal Locus of Control dan Democratic Leadership Style dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Personel Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1) 2021: 1-9,

\*E-mail: [mhiel.s.88@gmail.com](mailto:mhiel.s.88@gmail.com)

ISSN 2550-1305 (Online)



## PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi yang mempunyai peranan, pikiran, harapan serta gagasan untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Nawawi (2016) bahwa organisasi adalah proses kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi sebagai himpunan sejumlah orang di unit kerja masing-masing memerlukan kegiatan bersama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mewujudkan tujuan bersama. (Marlinda & Kaiman, 2015; Haryati Dkk, 2014).

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi, Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Menurut pendapat Jim Collin (2002) dalam buku "*From Good to Great*" salah satu persyaratan utama untuk menjadi perusahaan yang hebat (*great company*) adalah rekrutmen pekerja yang baik yang menjadi *human Capital* bagi organisasi. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. (Turnip, 2012; Sunarto & Rahmi, 2010).

Dalam kerangka organisasi, kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat diharapkan karena organisasi yang mampu menumbuhkembangkan kinerja SDM nya melalui partisipasi kerja dan pelatihan kerja (*training*), akan mampu pula mendayagunakan potensi kerja mereka secara maksimal. SDM yang berkinerja tinggi akan mampu melakukan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas dan hasil kerja yang efisien. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi adalah menumbuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi untuk mewujudkan SDM unggul yang mampu melahirkan inovasi-inovasi guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Indra (2020) bahwa sumber daya manusia sebagai aset dan keunggulan kompetitif organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi dan merupakan bagian penting yang tidak bisa dipisahkan dengan pencapaian tujuan. Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif (Wright, 2005).

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang disingkat menjadi Polri merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peranan penting dalam negara hukum. (Sukoco Dkk, 2020; Barus Dkk, 2019). Secara spesifik tugas pokok Polri diatur pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Kedudukan kepolisian adalah berada langsung di bawah Presiden, hal ini tertera pada pasal delapan ayat satu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. (Simatupang Dkk, 2019; Gustian Dkk, 2020).

Kehidupan hukum sangat ditentukan oleh faktor struktur atau lembaga hukum, di samping faktor-faktor lain, seperti faktor substansi hukum dan faktor kultur hukum. Maka sumber daya manusia pada institusi kepolisian dalam suatu organisasi negara menjadi lebih penting, karena akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan serta kinerja (*performance*) lembaga kepolisian.

Tingginya disiplin personel Brigade Mobil Polri umumnya dan Satuan Brigade Mobil Polda Sumut khususnya tidak menutup kemungkinan terjadi pelanggaran disiplin, hal ini senada dengan data yang diperoleh dari Seksi Provos Satuan Brigade Mobil Polda Sumut yang

merupakan gambaran evaluasi disiplin personel. Data tersebut menyebutkan ada sekitar 17 pelanggaran tercatat pada tahun 2019. Rincian pelanggaran yang dilakukan yaitu: pelanggaran disiplin 8 kasus, pelanggaran kode etik 3 kasus, pelanggaran pidana 1 kasus, dan pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) sebanyak 5 personel. Dari data pelanggaran yang diperoleh bentuk pelanggaran disiplin yang terjadi di lingkungan Satuan Brigade Mobil Polda Sumut di antaranya adalah melanggar Pasal 3 huruf (g) yang berbunyi menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang berhubungan dengan tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum, Pasal 5 huruf (a) yang berbunyi melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat negara, pemerintah, atau Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pasal 6 huruf (b) yang berbunyi meninggalkan wilayah tanpa izin pimpinan, dan Pasal 6 huruf (c) yang berbunyi menghindarkan tanggung jawab dinas. Pasal-pasal yang tersebut di atas tercantum pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PPRI) nomor 2 tahun 2003 tentang disiplin personel Polri.

Data ini merupakan gambaran perilaku *indiscipliner* pegawai yang di luar *job discription* dan seharusnya ditaati oleh pegawai. Hal ini sangat mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi di mana Personel Satuan Brigade Mobil Polda Sumut belum optimal untuk mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut perilaku karyawan sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role* atau yang tidak digariskan dalam *job description* organisasi dan mampu memberikan kontribusi positif bagi efektivitas organisasi, ini disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), mengacu pada kasus di atas menunjukkan ada beberapa pegawai yang kurang memiliki OCB.

Aldag & Resckhe (1997) memberikan penjelasan yang komprehensif terkait dengan OCB ini di mana OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah bagi pegawai dan merupakan salah bentuk perilaku sosial, yakni perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu.

OCB mampu mempengaruhi keefektifan organisasi dikarenakan berbagai hal seperti diungkapkan Pareke (2004), yaitu *Organizational Citizenship Behavior* bisa meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajerial, efisiensi penggunaan sumber daya organisasional, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap lingkungan kerja dan menjadi dasar efektif untuk aktivitas koordinasi antara anggota tim dan antar kelompok kerja. Sedangkan apabila *Organizational Citizenship Behavior* tidak terwujud dalam organisasi, maka akibat yang muncul adalah ketika instansi memerlukan tenaga dan pikiran karyawan di luar perannya, instansi akan menemui kesulitan, sehingga pada akhirnya tujuan instansi tidak dapat di capai dengan semestinya. (Hardjo & Syaiful, 2011; Badri & Azhar, 2011).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Satuan Korps Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara, Jl. KH. Wahid Hasyim. No.3i, Medan Merdeka. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 06 s/d 08 April 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah personel Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara yang berada di satuan Brigade Mobil Medan yang berjumlah sebanyak 752 personel. Sampel dalam penelitian

berjumlah 120 personel, yang diambil melalui teknik random sampling. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga skala dengan menggunakan skala Likert. Adapun tiga skala tersebut yaitu:

#### **Internal Locus of Control**

Internal Locus of Control memberikan gambaran tentang keyakinan individu bahwa perilaku dan peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya ditentukan oleh dirinya sendiri. Hal ini akan tampak dari sikap personil terhadap aspek-aspek yang meliputi; Kemampuan, Minat, dan Usaha yang diukur dengan skala Likert. Skor Internal Locus of control diperoleh dari total skor seluruh dimensi dari skala Internal Locus of Control, Semakin tinggi skor subjek dari hasil angket makin tinggi pula orientasi Internal Locus of control. Berdasarkan hasil uji coba skala Internal Locus of Control yang berjumlah 28 butir, diketahui terdapat 2 (dua) butir yang gugur dan 26 butir pernyataan yang dinyatakan valid karena daya beda aitem lebih besar dari 0,30. Butir yang valid memiliki koefisien antara rbt antara 0,302 sampai rbt 0,799

#### **Democratic Leadership Style**

Democratic Leadership Style dapat diukur melalui empat aspek yang terkandung didalamnya, yaitu: keputusan dibuat bersama, menghargai potensi setiap bawahan, mendengar kritik dan saran dari bawahan, melakukan kerja sama dengan bawahan. Setelah uji coba skala ini memiliki 27 item yang valid dan memiliki koefisien korelasi  $r = 0,302$  sampai  $r = 0,724$ . Selanjutnya indeks reliabilitas Alpha memperoleh  $r' = 0,815$  yang berarti skala ini reliabel.

#### **Organizational Citinzenship Behavior**

Skala Organizational Citinzenship Behavior disusun berdasarkan 5 Dimensi yang dikemukakan oleh Organ (2006) meliputi; Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, dan Sportsmanship. Berdasarkan hasil uji coba skala Organizational Citinzenship Behaviour terdapat 36 item yang valid, dengan koefisien korelasi rbt = 0,348 sampai rbt = 0,820. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar  $rtt' = 0,821$  yang berarti skala ini reliable.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Asumsi**

#### **a. Uji Normalitas Sebaran**

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula Kolmogorov\_Smirnov Test. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa data ke tiga variabel yang dianalisis mengikuti sebaran normal, yaitu berdistribusi sesuai. Sebagai kriterianya apabila  $p > 0,050$  maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila  $p < 0,050$  sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardingsih, 2000). Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	MEAN	K-S	SD	Sig	Ket
<i>Internal Locus of Control</i>	80,61	1,579	9,876	0,114	Normal
<i>Democratic Leadership Style</i>	91,86	2,047	17,388	0,210	Normal
<i>Organizational Behaviour</i>	<i>Citinzenship</i> 120,35	3,334	17,825	0,302	Normal

**b. Uji Linieritas Hubungan**

Berdasarkan uji linieritas, hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel bebas (*Internal Locus of control* dan *Democratic Leadership Style*) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*). Sebagai kriterianya apabila  $p < 0,050$  maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Hadi dan Pamardiningsih, 2000).

Tabel 2. Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	F	Sig	Keterangan
X <sub>1</sub> - Y	82,920	0,000	Linier
X <sub>2</sub> - Y	78,362	0,000	Linier

**Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda**

Hasil analisis dengan metode analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Internal Locus of control* dan *Democratic Leadership Style* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Statistik	Koefisien ( $r_{xy}$ )	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	BE%	P	Ket
X <sub>1</sub> -Y	0,581	0,338	33,8%	0,000	significant
X <sub>2</sub> -Y	0,500	0,250	25,0%	0,000	significant
X <sub>1</sub> -X <sub>2</sub> -Y	0,605	0,366	36,6%	0,000	significant

Dari rangkuman tabel di atas diketahui koefisien korelasi antara rx1-y sebesar - 0,581 dengan bobot sumbangan efektif sebesar 33,8 % hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Internal locus of control* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian diketahui koefisien korelasi antara rx2-y sebesar 0,500 artinya adalah, terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Democratic Leadership Style* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dengan bobot sumbangan efektif 25,0%. Selanjutnya dari koefisien korelasi (R) = 0,605 dan sig F change sebesar 0,000 dimana sig < 0,010, maka dapat disimpulkan bahwa antara variable *Internal locus of control* dan variable *Democratic Leadership Style* secara bersama-sama atau simultan berhubungan dengan variable *Organizational Citizenship Behavior*. Diketahui bobot sumbangan dari variabel *Internal locus of control* dan *Democratic Leadership Style* secara bersama-sama atau secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 36,6%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dinyatakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif *Internal locus of control* dan *Democratic Leadership Style* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada satuan Korps Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara dinyatakan diterima.

### Hasil perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Variabel	SD	Mean/Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
<i>Internal Locus of Control</i>	9,876	65	80,61	Tinggi
<i>Democratic Leadership Style</i>	17,388	72,5	91,86	Tinggi
<i>Organizational Citinzenship Behaviour</i>	17,825	90	120,35	tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi, *Internal Locus of Control* yang tinggi dan *Democratic Leadership Style* yang tinggi.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa: Terdapat hubungan yang positif antara *Internal Locus Of Control* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{x_1y} = 0,581$  ;  $sig < 0,010$ . Ini menandakan bahwa semakin tinggi *Internal Locus Of Control* maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*. Sebaliknya semakin rendah *Internal Locus Of Control* maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa korelasinya tinggi dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Internal Locus Of Control* memberikan kontribusi sebesar 33,8% terhadap *Organizational Citinzenship Behaviour*. Kemudian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dan *Democratic Leadership Style* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{x_2y} = 0,500$  ;  $sig < 0,010$ . Ini menandakan bahwa semakin tinggi *Democratic Leadership Style* maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*. Sebaliknya semakin rendah *Democratic Leadership Style* maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa korelasinya tinggi dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Democratic Leadership Style* memberikan kontribusi sebesar 25% terhadap *Organizational Citinzenship Behaviour*. Terdapat hubungan yang positif antara *Internal Locus Of Control* dan *Democratic Leadership Style* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{x_1,x_2y} = 0,605$  ;  $sig < 0,001$ . Ini menandakan bahwa semakin tinggi *Internal Locus Of Control* dan semakin tinggi *Democratic Leadership Style* maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*. Sebaliknya semakin rendah *Internal Locus Of Control* dan semakin rendah *Democratic*

*Leadership Style* maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa korelasinya tinggi dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kedua variabel dalam penelitian ini, yakni variabel *Internal Locus Of Control* dan *Democratic Leadership Style* memberikan kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 36,6%. Artinya kedua variabel (*Internal Locus Of Control* dan *Democratic Leadership Style*) memberikan kontribusi sebesar 36,6% terhadap tinggi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil ini, diketahui bahwa total sumbangan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 36,6%. Berarti masih terdapat 63,4% pengaruh dari variabel-variabel lain terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dimana variabel-variabel lain tersebut tidak terlihat dalam penelitian ini. Variabel-variabel lain yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* di antaranya adalah variabel *locus of control* secara umum maupun eksternal *locus of control* secara khususnya, organisasi, kondisi suasana hati (mood), persepsi terhadap kualitas atasan-bawahaan, masa kerja dan jenis kelamin (gender), budaya dan iklim organisasi, kondisi suasana hati (mood), persepsi terhadap kualitas atasan-bawahaan, masa kerja dan jenis kelamin (gender).

## DAFTAR PUSTAKA

- .....1994, Kumpulan Buklet Hari Bersejarah II. Jakarta: Depdikbud
- \_\_\_\_\_. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- ..... 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Aldag, R. & Reschke, W. 1997. Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization. Center for Organization Effectiveness
- Amalini, H.F., Al-Mochammad, M., & Wulida, A.T. (2016). *Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Jurnal administratif bisnis, 35(1).
- Amelia, Nadia. (2018). *Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratik Di Perpustakaan Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*. Jurnal Al-Kuttab Vol. 5 Tahun 2018.
- Ariadi, Hari. 2019. *Pengaruh Komitmen, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai BPKAD Kabupaten Tanggamus*. Tesis, Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Ariani, D.W. 2008. *Perilaku Kewargaan Organisasional*. [http://www.ugm.ac.id /index. php? page=rilis&artikel=1112](http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=1112). Diakses tanggal 15 Juli 2009.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rinika Cipta.
- Asrunputri, Aisyah Piah dik (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable (Studi Kasus: PT Evi)*. Journal Ekobisman, Vol.4 No. 3 April 2020.
- Azwar, S. 1995. *Manusia, Sikap dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badri, M., Azhar A., (2011), *Pengaruh Locus Of Control dan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan*, Analitika: 3 (1): 29-36
- Barnard, C. I. 1938. *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Barus, D.A. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). *Mobile Kepolisian Daerah Sumatra Utara (Kajian Indigeneous)*. Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 1(1) 2019: 10-22,
- Blakely, Gerald L, Srivastava, Abhishek; Moorman, Robert H. 2005). *The Effects of nationality, work role centrality, and work locus of control on role definitions of OCB*. Journal of Leadership & Organizational Studies. Volume 12, Number 1
- Brownell, Peter. 1981. *Participation in Budgeting, Locus of Control and Organizational Effectiveness*. *The Accounting Review*, October, 844-860.
- Budihardjo, Adreas. 2014. *Organisasi Menuju Pencapaian Optimum*, Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Collins, Jim, 2001, *Good to Great, Why Some Companies Make The Leap and Other Don't*, Harper Collins Publisher Inc. New York.
- Dayakisni, Tri & Hudaniah. (2009). *Psikologi sosial*. Malang: UMM Press.
- Eliana, Neneng. 2016. *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada sekretariat dinas pelayanan pajak kota Bandung*. Tesis, Universitas Pasundan, Bandung.

- Fitrio Tomy, dkk (2019). *The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment*. International Journal of Scientific Research and Management, Vol.7 Issue 09 EM-2019
- Gustian, V., Lubis, M., & Hasanuddin, H. (2020). Hubungan Moral Kerja dan Locus Kendali dengan Komitmen Organisasi Widyaiswara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 153-167. doi:<https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.309>
- Hadi, Sutrisno. 1986. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hardjo, S., Syaiful B.N.,(2011), Hubungan Motivasi Kerja dan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan , *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Haryati, E., Emmy M., Sri S., (2014), Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior, *Analitika*: 6 (2): 105-113
- Indra, Eko. 2020. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kerlinger, F. N. dan Lee, H. B. (2000). *Foundation of Behavioral Research (Fourth Editon)*. USA: Holt, Reinnar & Winston, Inc.
- King, L.A. 2010. *Psikologi Umum: Sebuah pandangan apresiatif*. Buku 2. Penerjemah: Brian Marwensdy. Jakarta: Salemba Humanika
- King, Laura A. 2011. *Psikologi Umum Sebuah Pandangan Apresiatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kinicki, Angelo, dan Fugate. 2013. *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. 5th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- Konovsky, M.A. and Organ, D.W. 1996. *Dispositional and contextual determinants of Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17 No. 3, pp. 253 66
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior*, Fifth Edition, International Edition, Mc Graw-Hill companies. Inc
- Lina & Rosyid, H.F.1997. *Perilaku Konsumtif berdasar Locus Of Control pada Remaja Putra*. *Jurnal Psikologika*,4, 5-13.
- Lubis, Zulkarnain dkk. 2018. *Panduan Pelaksanaan Penelitian Sosial*. Medan : Perdana Publishing.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. 1993. *The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of sales performance*. *Journal of Marketing*, 57: pp. 70–80.
- Marlinda, Kaiman T., (2015), Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior dengan Produktivitas Kerja Karyawan, *Analitika*: 7 (1): 50-90
- Mooney, James D. 1947. *The Principles of Organization*. New York: Harper.
- Nadirsya dan Intan M..Zuhra. (2009). *Locus Of Control, Time Budget Pressure Dan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit*. *jurnal telaah & riset akuntansi*, Vol. 2. No. 2 2 Juli 2009.
- Nawawi, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, H. 2016. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 2001. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nura'aini, Siti. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Telkom Area Jember*. Masters (S2) thesis, University of Muhammadiyah Malang.
- Nurmianto, E. 2003. *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya Edisi Pertama*. Surabaya: Guna widya.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA : Sage Publications, Inc
- P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Pareke, Fahrudin Js, 2004, *Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Bawahan: Sebuah Agenda Penelitian*. Universitas Bengkulu.
- Paul, A. K. & Anantharaman, R. N. 2003. "Dampak Praktek Manajemen Orang pada Kinerja Organisasi: Analisis Model Kausal". *International Journal of Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14 (7), 1246-1266.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Petri, H.L. 1981. *Motivation: Theory and Research*. California: Wadsworth Publishing Co

**Emil Salim\*, M. Rajab Lubis & Sjahril Effendy, Hubungan Internal Locus of Control dan Democratic Leadership Style**

- Phares, E. Jerry. (1992). *Clinical Psychology: Concepts, Methods, and Profession (4th edition)*. California: Wadsworth, Inc
- Prasetyo, Priyono Puji, 2002. *Pengaruh Locus of Control terhadap Hubungan antara Ketidakpastian Lingkungan dengan Karakteristik Informasi Sistem Informasi Manajemen*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Januari, 5, 119-136.
- Ratna dan Harlina Nurtjahjanti. (2015). *Hubungan antara internal locus of control dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. Phapros*. jurnal empati, Volume 4(3), 37-42 April 2015.
- Reiss, Michelle C, Kausik Mitra. 1998. The Effects Of Individual Difference Factors On The Acceptability Of Ethical and Unethical Workplace Behaviours. *Journal Of Business Ethics* 17: 1581-1593.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*, Prenhallindo, Jakarta.
- Robinson, J. P., dan Shaver, P. R., 1974. *Measures of Social Psychological Attitudes*. Michigan: Institute For Social Research.
- Rotter J.B. 1966. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. Psychological Monographs, 80 Whole No. 69.
- salamadian.com (2019, 6 November). 15+ *Macam Macam Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Diakses pada 6 November 2019 dari [https://salamadian.com/teori-model-jenis-macam-gaya-kepemimpinan/#1\\_Gaya\\_Kepemimpinan\\_Demokratis](https://salamadian.com/teori-model-jenis-macam-gaya-kepemimpinan/#1_Gaya_Kepemimpinan_Demokratis)
- Setton, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). *Social exchange in organizations: perceived organizational support leader-member exchange, and employee reciprocity*. *Journal of Applied Psychology*, 219-227.
- Simatupang, M. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). *Gambaran Keharmonisan Commuter Family Pada Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara*. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 31-38,
- Sudaryono. 2014. *Leadership, Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Ilmu Lentera Cendekia
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta : CV. Alfabeta.
- Sukoco, W., Lubis, M., & Hasanuddin, H. (2020). *Hubungan Leader Member Exchange dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Tenaga Pendidik Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Sumatera Utara*. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 168-181. doi:<https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.310>
- Sumijah. 2015. *Locus Of Control pada Masa Dewasa*. Seminar Psikologi & Kemanusiaan, ISBN: 978-979-796-324-8, , Malang, Psychology Forum Universitas Muhammadiyah.
- Sunarto, Rahmi L., (2010), *Hubungan antara Budaya Perusahaan dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada LPP TVRI Sumatera Utara*, *Analitika*: 2 (2): 108-117
- Tabah, A 1991, *Menatap Dengan Mata Hati Polisi Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia Jakarta Utama
- Tampubolon, Manahan P. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Terry, George R dan Leslie W.Rue. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, penerjemah J-Smith D.F.M. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Turnip, M.K., (2012), *Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior dengan Produktivitas Kerja Karyawan*, *Analitika*: 4 (2): 57-64
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Werner, John M. & DeSimon, Randy L. (2006). "Human Resource Development". United States of America : Thomson.
- Wolman, Benjamin B. 1977. *International Encyclopedia of Psychiatry, Psychology, Psychoanalysis, & Neurology*. New York : Aesculapius Publisher, Inc.
- Wright, P., Gardner, T., Moynihan, L. & Allen, M. 2005. *Hubungan antara Praktek SDM dan Kinerja Perusahaan: Memeriksa Urutan Kausal*. *Personil Psikologi*, 58, 409-
- Zimbardo, P.G And Ruch, F.L. 1979. *Psychology And Life Illinois*: Scott Foresman And Co.