

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN DI PROVINSI JAWA TIMUR



UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

PERMATA SAKTI

NIM. 500903582

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Jawa Timur adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Surabaya, 9 Januari 2020

Yang Menyatakan



Permata Sakti
NIM. 500903582

ABSTRACT**EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
AGAINST THE PERFORMANCE OF DISTRICT STATISTICS
COORDINATOR IN EAST JAVA PROVINCE**

Permata Sakti
permatasakti@bps.go.id
Graduate Studies Program
Indonesia Open University

Public demands on the performance of BPS as a provider of quality, fast and accurate statistical data are increasing day by day. Thus the task of the KSK as the spearhead of BPS is increasingly at stake. Quality data can only be realized by KSK's commitment to always be professional, trustworthy and with integrity. This research was conducted at the Statistics of Regency/Municipality in East Java to analyze the influence of emotional intelligence, organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior on the performance of KSK in the Statistics of Regency/Municipality in East Java. This research was conducted by all definitive KSK in BPS East Java Province as many as 447 people. This study uses a data analysis method using SmartPLS software (Partial Least Square). The results showed that the variables of emotional intelligence, organizational commitment and OCB influence the performance of KSK. Organizational commitment has a positive effect but does not have a significant effect on the performance of KSK, whereas OCB and emotional intelligence partially have a positive and significant effect on KSK performance. This research shows that KSK should be given special training to hone and improve their ability to manage their emotional intelligence, especially when dealing with respondents and manage their workload, besides KSK was given the same opportunity as other employees to provide input and advice on office policies so that they themselves KSK arises a sense of belonging and is valued as one of the elements in BPS.

Keyword : Emotional Intelligence, Organizational Commitment, OCB, Performance, KSK, BPS

ABSTRAK**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN DI PROVINSI JAWA TIMUR**

Permata Sakti
permatasakti@bps.go.id
Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tuntutan masyarakat terhadap kinerja BPS sebagai penyedia data statistik yang berkualitas, cepat dan akurat semakin hari semakin meningkat. Dengan demikian tugas KSK sebagai ujung tombak BPS semakin dipertaruhkan. Data yang berkualitas hanya dapat diwujudkan dengan komitmen KSK untuk selalu profesional, amanah dan berintegritas. Penelitian ini dilakukan di BPS Kabupaten/Kota di Jawa Timur untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja KSK di BPS Kabupaten/Kota di Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan semua KSK definitif yang ada di BPS Provinsi Jawa Timur sebanyak 447 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software* SmartPLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan OCB berpengaruh terhadap kinerja KSK. Komitmen organisasional berpengaruh positif tapi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja KSK, sedangkan OCB dan kecerdasan emosional secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSK. Penelitian ini menunjukkan KSK seharusnya diberikan pelatihan khusus untuk mengasah dan meningkatkan kemampuan dalam mengelola kecerdasan emosional yang dimilikinya, terutama ketika menghadapi responden dan mengelola beban pekerjaannya, selain itu KSK diberi kesempatan yang sama dengan pegawai lainnya untuk memberikan masukan dan saran atas kebijakan kantor sehingga pada diri KSK timbul rasa saling memiliki dan dihargai sebagai salah satu unsur di BPS.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, OCB, Kinerja, KSK, BPS

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul TAPM : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Jawa Timur

Penyusun TAPM : PERMATA SAKTI

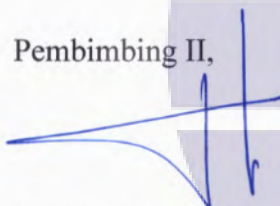
NIM : 500903582

Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat MSDM

Hari/Tanggal : Kamis/13 Februari 2020

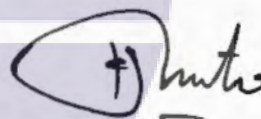
Menyetujui :

Pembimbing II,



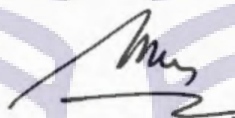
Dr. Ake Wihadanto, S.E., M.T.
NIP. 197403122005011002

Pembimbing I,



Rossanto Dwi Handoyo, Ph. D
NIP. 197608242003121001

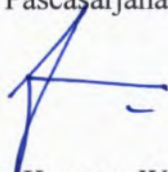
Penguji Ahli



Prof. Dr. Meutia, S.E, M.P
NIP. 197208282003122001

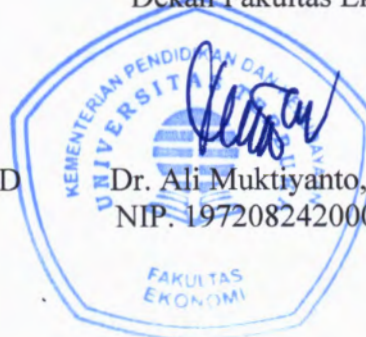
Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis,



Amalia Kusuma Wardini, S.E, M.Com, Ph.D
NIP. 197009182005012001

Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Ali Muktiyanto, S.E, M.Si
NIP. 197208242000121001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : PERMATA SAKTI
 NIM : 500903582
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Jawa Timur

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :
 Hari/Tanggal : Kamis/13 Februari 2020
 Waktu : 08.30-10.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komis Penguji

Nama : Amalia Kusuma Wardini, S.E, M.Com, Ph.D

Tandatangan

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. Meutia, S.E, M.P

Pembimbing I

Nama : Rossanto Dwi Handoyo, Ph.D

Pembimbing II

Nama : Dr. Ake Wihadanto, S.E., M.T

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan tesis yang berjudul **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN DI PROVINSI JAWA TIMUR**. Tesis ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat keserjanaan program Strata Dua (S-2) Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam tesis ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Dr. Siti Julaha, M.A., selaku Kepala Pusat Pengelolaan dan Penyelenggaraan Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Dr. Suparti, M.Pd, selaku Direktur UPBJJ-UT Surabaya.
3. Drs. Suparman, M.Pd dan dan Dr. Pardamean Daulay, S.Sos. M.Si, selaku Koordinator Program Studi Pascasarjana UPBJJ-UT Surabaya.
4. Dr. Suhariyanto selaku Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) RI atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
5. Marsudijono, S.Si., M.M selaku Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS RI atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
6. Teguh Pramono, M.A selaku Kepala BPS Provinsi Jawa Timur atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

7. Drs. Djudjuk Widhilaksana, M.M dan Hartono, S.Si, M.T., yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
8. Rossanto Dwi Handoyo, Ph. D dan Dr. Ake Wihadanto, S.E., M.T., selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran membimbing penulis dengan sabar dalam menyusun tesis ini hingga selesai.
9. Bapak-ibu Dosen penguji dan Dosen Pengajar Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah menyediakan waktu dan pikiran untuk menguji, memberikan masukan dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Keluarga tercinta, istriku Dyah Anisa Permatasari yang segera M.S.E, hafidz-hafidzku Adinata Rabbani, Aditya Alkhalifi Zikri dan Adisatya Dzaki Ahyan, orang tuaku Bapak Alm. R. Ramlani-Ibu Siswati, dan mertua Bapak Alm. Abdul Muntholib dan Ibu Sumiati yang selalu mencurahkan doa dan dukungan secara moril dan materiil selama penulis menempuh pendidikan.
11. Teman-teman penulis selama menempuh kuliah di Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia.
12. Teman-teman BPS Kabupaten Probolinggo dan Bondowoso yang memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
13. Pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Surabaya, Januari 2020


Permata Sakti
NIM. 500903582

RIWAYAT HIDUP

Nama : Permata Sakti
NIM : 500903582
Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat MSDM
Tempat / Tanggal Lahir : Jakarta / 10 Oktober 1980

Riwayat Pendidikan :

- Lulus SD di SDN Durentiga 01 di Jakarta Selatan pada tahun 1992
- Lulus SMP di SMP Negeri 182 Jakarta Selatan pada tahun 1995
- Lulus SMA di SMA Negeri 55 Jakarta Selatan pada tahun 1998
- Lulus S1 di Universitas Terbuka pada tahun 2009

Riwayat Pekerjaan :

- April 2006 s/d Februari 2019 sebagai Statistisi di BPS Kabupaten Probolinggo
- Maret 2019 s/d sekarang sebagai Kepala Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik di BPS Kabupaten Bondowoso

Surabaya, Januari 2020



Permata Sakti
NIM. 500903582

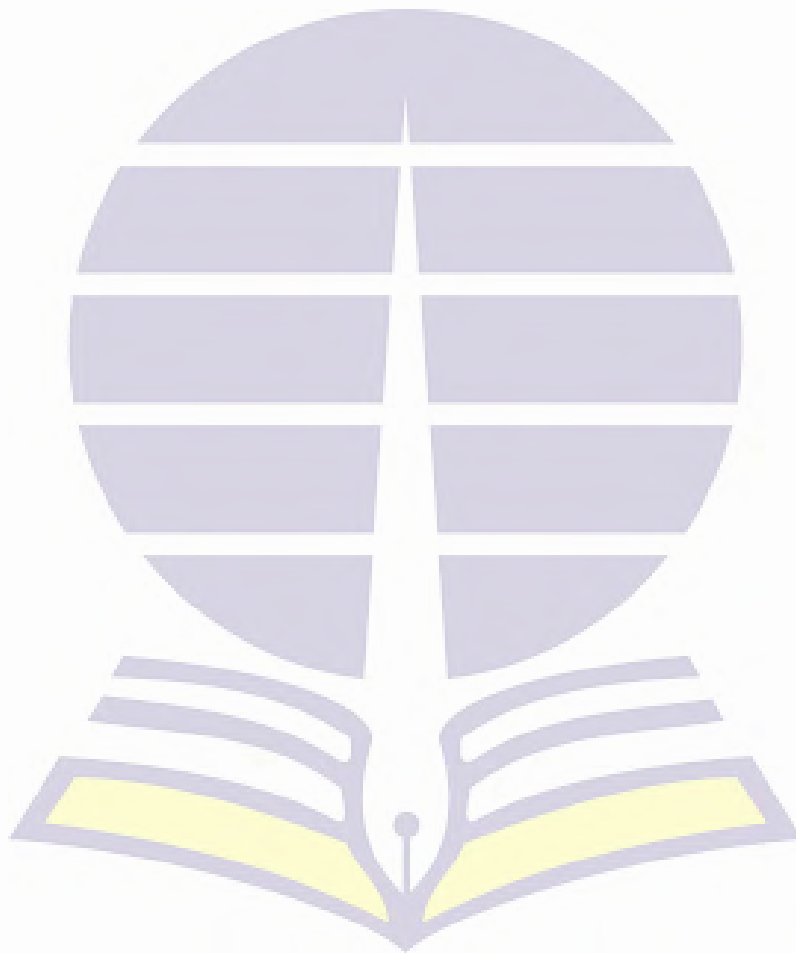
DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kajian Teori	7
1. Modal Sosial	7
2. Consumer Behavior.....	11
3. Kinerja.....	15
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Berpikir.....	26
BAB III	29
METODE PENELITIAN.....	29
A. Desain Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional.....	29
C. Populasi dan Sampel	32
D. Instrumen Penelitian.....	34
1. Kuesioner Penelitian	34
2. Metode Pengolahan Data.....	40

E.	Prosedur Pengumpulan Data	40
1.	Jenis dan Sumber Data	40
2.	Teknik Pengumpulan Data	41
F.	Metode Analisis Data	42
1.	<i>Outer Model</i>	44
2.	<i>Inner Model</i>	47
BAB IV	49
HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A.	Deskripsi Objek Penelitian	49
1.	Gambaran Umum Penelitian	49
2.	Profil Responden	50
3.	Deskriptif Variabel	51
4.	Distribusi Frekuensi Variabel	52
B.	Analisis Hasil PLS	60
1.	<i>Outer Model</i>	60
2.	<i>Inner Model</i>	64
C.	Pembahasan	67
1.	Pembahasan Hasil Penelitian	67
2.	Hubungan Antar Variabel	71
BAB V	78
KESIMPULAN DAN SARAN	78
A.	Kesimpulan	78
B.	Saran	79
C.	Keterbatasan Penelitian	80
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BPS Kabupaten/Kota.....	49
Gambar 4. 2 Koefisien Hasil PLS.....	66



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Umur	50
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel	51
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional	53
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional.....	54
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi OCB.....	57
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi OCB.....	59
Tabel 4. 10 Nilai <i>Cross Loading</i>	61
Tabel 4. 11 Nilai <i>Outer Loading</i>	62
Tabel 4. 12 Nilai <i>Composite Reability</i>	64
Tabel 4. 13 Nilai <i>R-Square</i>	64
Tabel 4. 14 Nilai Koefisien Estimasi dan <i>T-Statistics</i>	66
Tabel 4. 15 Jawaban Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	68
Tabel 4. 16 Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4. 17 Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
Tabel 4. 18 Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Tabel 4. 19 Hasil Uji Hipotesis.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden berdasarkan UU Nomor 16 Tahun 1997. BPS mempunyai visi sebagai penyedia data berkualitas yang dibutuhkan dalam proses perencanaan, pemantauan dan evaluasi pembangunan bagi pemerintah maupun masyarakat. Fokus BPS saat ini adalah peningkatan kualitas data dan pelayanan prima sehingga peran pegawai BPS, termasuk para Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) menjadi sangat penting. Koordinator Statistik Kecamatan diibaratkan sebagai ujung tombak BPS sehingga semakin berkualitas Koordinator Statistik Kecamatan maka data yang didapat juga semakin berkualitas.

Koordinator Statistik Kecamatan merupakan pegawai fungsional pengumpul data statistik di kecamatan yang mengkoordinasikan kegiatan perstatistikan, mulai dari sosialisasi kegiatan, koordinasi dengan pemerintahan setempat, rekrutmen petugas, sampai dengan pelaksanaan lapangan. Koordinator Statistik Kecamatan harus berkoordinasi dengan Camat serta Kepala Desa/Lurah/Ketua RW/RT sebelum menyelenggarakan kegiatan perstatistikan. Jumlah Koordinator Statistik Kecamatan di seluruh kabupaten/kota di Jawa Timur sebanyak 447 orang.

Koordinator Statistik Kecamatan adalah cerminan BPS karena berhubungan langsung dengan masyarakat. Dalam pelaksanaan sensus dan survei, Koordinator Statistik Kecamatan harus memastikan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai

instrumen pencacahan haruslah berisikan data yang benar bukan sekadar kuesioner terisi. Koordinator Statistik Kecamatan harus bisa menjelaskan maksud dan tujuan dari sensus atau survei, selain itu Koordinator Statistik Kecamatan diharapkan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi karena berhubungan secara langsung dengan responden yang memiliki berbagai karakter seperti apatis, menolak disurvei dan lain sebagainya. Koordinator Statistik Kecamatan diharapkan memiliki kemampuan mengelola emosi yaitu kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan responden.

Sebagai ujung tombak BPS, Koordinator Statistik Kecamatan harus mampu memenuhi tuntutan para pengguna data. Data yang berkualitas, cepat dan akurat sangat dibutuhkan oleh pengguna data sehingga peran BPS semakin dipertaruhkan. Dengan demikian tugas Koordinator Statistik Kecamatan semakin berat dan profesionalitas dalam bertugas juga semakin dituntut.

Tuntutan masyarakat terhadap kinerja BPS sebagai penyedia data statistik yang beragam dan berkualitas semakin hari semakin meningkat. masyarakat menginginkan ketersediaan data dengan lebih cepat (*faster*), lebih murah (*cheaper*), lebih mudah diperoleh (*easier*), dan lebih berkualitas (*better*). Gerakan satu data yang dicanangkan presiden mengakibatkan pekerjaan Koordinator Statistik Kecamatan semakin menumpuk dan tumpang tindih antara satu survei dengan survei lainnya.

Dalam kondisi seperti ini, Koordinator Statistik Kecamatan dihadapkan dengan dua tuntutan, yaitu bekerja tepat waktu dan hasil kerja yang berkualitas. Pekerjaan yang menumpuk bukan alasan kualitas data jelek, sehingga diperlukan strategi dalam bekerja. Koordinator Statistik Kecamatan merupakan salah satu faktor penentu kualitas data

BPS. Berasal dari Koordinator Statistik Kecamatan inilah produk utama BPS dihasilkan. Karena itulah pembekalan pengetahuan sangat diperlukan Koordinator Statistik Kecamatan. Selain melakukan pendataan, Koordinator Statistik Kecamatan juga sebagai humas atau agen sosialisasi kegiatan BPS. Koordinator Statistik Kecamatan berperan sebagai humas merupakan salah satu cara sosialisasi yang efektif dalam mengedukasi masyarakat akan pentingnya data. Data yang berkualitas hanya dapat diwujudkan dengan komitmen Koordinator Statistik Kecamatan untuk selalu profesional, amanah dan berintegritas dalam bekerja yang diawali dari diri sendiri. Komitmen organisasi sangat berpengaruh penting terhadap pencapaian hasil yang maksimal.

Namun kenyataan yang terjadi di lapangan, kinerja Koordinator Statistik Kecamatan sebagai ujung tombak BPS belum tercapai maksimal. Kualitas dan keakuratan data BPS masih banyak dipertanyakan oleh berbagai pihak, begitu pula dengan ketepatan waktu penyelesaian survey dan pemasukan dokumen. Terlihat dari segi kualitas dokumen yang dihasilkan oleh Koordinator Statistik Kecamatan. Sering ditemukan ketidak konsistenan antara jawaban dengan pertanyaan survei sehingga pengawas harus lebih teliti lagi dalam memeriksa dokumen dan kadangkala dokumen yang sudah masuk dikembalikan kepada Koordinator Statistik Kecamatan untuk diperbaiki isian dan konsistensinya.

Dari fenomena yang diuraikan di atas menggambarkan bahwa kinerja Koordinator Statistik Kecamatan belum sesuai yang diharapkan BPS. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga penulis mengambil 3 (tiga) variabel yaitu kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* untuk diuji pengaruhnya terhadap kinerja.

Goleman (2015, 11) berpendapat bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang dan 20% lainnya ditentukan oleh kecerdasan intelektual. Sementara Luthans (2006, 248) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan perilaku individual yang bersifat sukarela yang tidak secara langsung diakui oleh organisasi dan apabila OCB dilakukan bersama-sama akan bisa meningkatkan fungsi organisasi tersebut secara efektif (Organ et al, 2006).

Dari uraian diatas, variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi kinerja Koordinator Statistik Kecamatan, akan tetapi tidak semua variabel tersebut telah dimiliki oleh Koordinator Statistik Kecamatan. Jika Koordinator Statistik Kecamatan sudah memiliki kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi maka para Koordinator Statistik Kecamatan diharapkan dapat lebih mudah diarahkan untuk bekerja dan berkarya sesuai dengan yang diharapkan.

Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Jawa Timur”.

B. Perumusan Masalah

Tuntutan masyarakat terhadap kinerja BPS sebagai penyedia data statistik yang berkualitas, cepat dan akurat semakin hari semakin meningkat. Dengan demikian

kinerja Koordinator Statistik Kecamatan sebagai ujung tombak BPS semakin dipertaruhkan. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah komitmen, kecerdasan emosional, OCB, motivasi dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini akan lebih difokuskan untuk menganalisis **“Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Jawa Timur?”**

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Jawa Timur sehingga mampu memberikan pertimbangan bagi pemangku kebijakan khususnya kepala BPS Provinsi Jawa Timur.

D. Kegunaan Penelitian

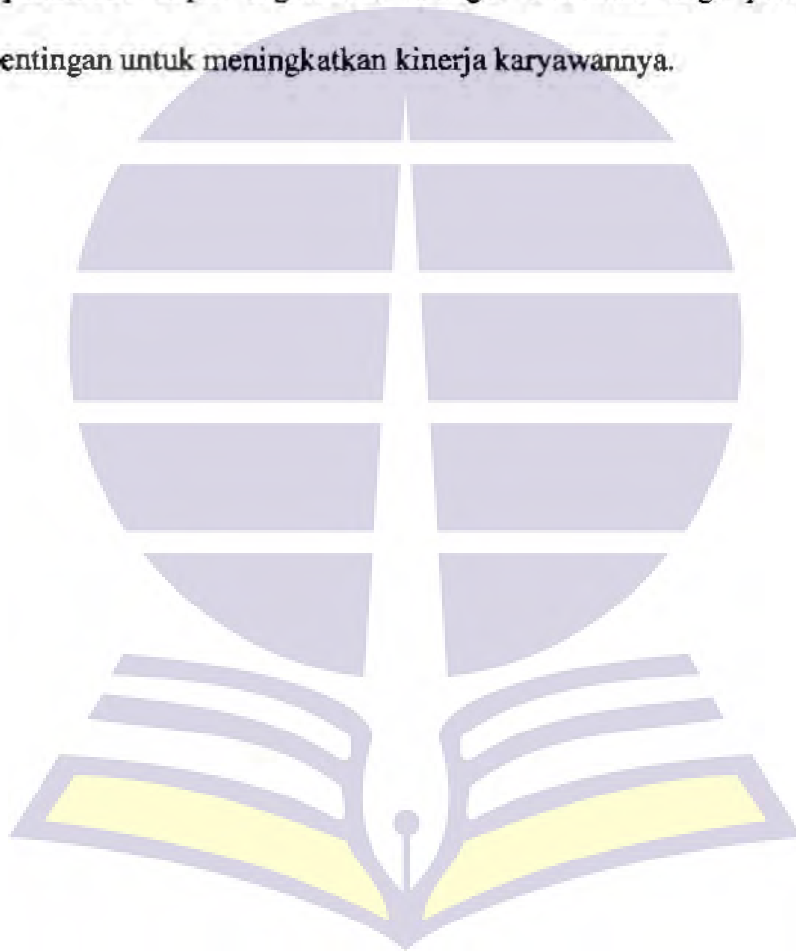
Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya khususnya penelitian tentang hubungan antara variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi kepala BPS Provinsi Jawa Timur guna meningkatkan kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Jawa Timur.
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Modal Sosial

Pierre Bourdieu (1986) mendefinisikan modal sosial sebagai atribut individu dalam konteks sosial. Seseorang memperoleh modal sosial melalui tindakannya dan mengubahnya untuk mendapat keuntungan ekonomi. Namun kemampuan untuk mengubahnya bergantung pada koneksi dan jaringan yang tersedia.

Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD) menjelaskan bahwa kesejahteraan manusia dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu: 1) modal alam, 2) modal fisik dan 3) modal manusia serta modal sosial. Modal alam, fisik dan manusia lebih dikenal sebagai modal tradisional. Modal manusia dan modal sosial dianggap berhubungan erat. Yang membedakan jika modal manusia mewakili pengetahuan maka modal sosial diarahkan ke norma dan jejaring yang mengatur interaksi antar manusia baik di dalam maupun antar kelompok.

a. Kompetensi sosial

Pengertian tentang kompetensi sosial telah banyak didefinisikan oleh para tokoh. Menurut Waters & Sroufe (Clikeman, 2007, 81) menyebutkan bahwa individu yang kompeten secara sosial adalah orang yang mampu memanfaatkan lingkungan dan sumber daya pribadi untuk mencapai hasil perkembangan yang baik. Kompetensi sosial didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk secara fleksibel berhasil menerapkan

perilaku, kemampuan afektif, dan kemampuan kognitif dalam mencapai tujuan pribadi dan beradaptasi dengan lingkungan sosial. Pendapat di atas menekankan bahwa individu yang memiliki kompetensi sosial mampu mengintegrasikan dan menggunakan kemampuan kognitif, afektif dan perilaku untuk mencapai tujuan pribadi serta beradaptasi dengan lingkungannya.

Sejalan dengan pendapat di atas Meyer, J. P., et al. (1990) menyatakan bahwa kompetensi sosial adalah konsep multidimensional kompleks, sosial, emosional (mempengaruhi regulasi), kognitif (keterampilan untuk memproses atau akuisisi, pengambilan perspektif) dan keterampilan behavioral, keterampilan prososial, serta motivasi dan harapan (moral pengembangan, self efficacy) diperlukan untuk adaptasi sosial yang sukses. Pendapat di atas dapat diartikan bahwa keberhasilan individu beradaptasi dengan lingkungan sosial dipengaruhi banyak faktor, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan adaptasi adalah kemampuan individu dalam mengolah dan mengintegrasikan keterampilan sosial, emosional dan kognitif yang disebut kompetensi sosial.

b. Kecerdasan Emosional

Istilah “kecerdasan emosional” pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain,

memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Menurut Wirawan (2009, 136) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengelola emosional diri sendiri dan kemampuan untuk menangani orang lain. Emosi akan mempengaruhi pikiran dan tindakan seorang individu sehingga dibutuhkan kemampuan untuk mengelola emosi. Emosional positif dari dalam masing-masing individu akan tercipta untuk lebih berempati terhadap orang lain sehingga sesuai dengan nilai dan norma lingkungan setempat.

Hasil penelitian yang dilakukan Stanley (2003), membuktikan bahwa kecerdasan emosi, sosial dan spiritual memberikan kontribusi terhadap keberhasilan sebesar 90% dan intelektual hanya 10%. Selain itu Goleman (2015, 11) menyatakan keberhasilan seseorang lebih banyak ditentukan oleh kecerdasan emosinya dan sisanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual.

c. Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2015, 58) mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional sebagai berikut:

1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Self Awareness adalah kemampuan untuk mengenali hal yang dirasakan dalam dirinya dan memanfaatkannya untuk mengambil keputusan diri sendiri, sehingga menjadi ukuran standar yang realistis akan kemampuan dan kepercayaan terhadap diri sendiri yang kuat.

2) Pengaturan Diri (*Self Management*)

Self Management adalah kemampuan individu untuk mengelola emosi atau perasaan agar tercipta kesejahteraan emosi. Emosi yang berlebihan dapat menimbulkan dampak negatif yang mengurangi rasa empati terhadap sesama, tidak tercapainya tujuan dan sasaran sehingga tidak tercapainya keseimbangan diri individu.

3) Motivasi Diri (*Self Motivation*)

Self Motivation merupakan rasa terdalam sehingga kita tergerak menuju sasaran, selain itu efektif untuk pengambilan tindakan sehingga kita terhindar dari semua bentuk tindakan yang gagal. Dengan memiliki semangat positif seperti antusiasisme, optimis dan kepercayaan terhadap diri sendiri.

4) Empati (*Emphaty*)

Empathy merupakan kemampuan mengenali apa yang dirasakan oleh orang lain atau emosi orang lain sehingga kita dapat mengetahui kebutuhan orang lain dengan peka dan memiliki kemampuan mendengarkan orang lain. Selain itu empati juga akan menciptakan rasa saling percaya dan menumbuhkan hubungan saling percaya dan mampu mengetahui isyarat yang dibutuhkan orang lain.

5) Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship Management adalah kemampuan yang dimiliki sehingga dapat mengelola emosi secara tepat untuk berkomunikasi dengan orang lain. Hal itu sangat diperlukan untuk berinteraksi dengan orang lain secara lebih cermat, lincer dan bekerja sama secara berkelompok seperti memimpin tim, bermusyawarah jika ada masalah atau keputusan yang akan diambil sehingga perselisihan dalam tim dapat terhindar dan komunikasi berjalan dengan lincer.

2. *Consumer Behavior*

a. **Komitmen Organisasional**

Komitmen adalah suatu kemampuan seseorang kepada organisasi yang berupa kewajiban untuk tercapainya baik visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Selain itu juga dapat diartikan dengan suatu keinginan yang sangat kuat untuk bertahan agar tetap menjadi bagian dari suatu organisasi. Tingginya komitmen mencerminkan kinerja yang juga sangat optimal. Individu yang akan menjadi bagian suatu organisasi diharuskan mempunyai komitmen yang berasal dari dirinya sendiri. Komitmen organisasional bermakna adanya loyalitas pasif dan aktif. Tindakan sesuai standar kinerja organisasi akan semakin tinggi jika komitmen yang terbentuk juga tinggi (Chughtai & Zafar, 2006, 39).

Menurut Luthans (2006, 224) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

b. **Dimensi Komitmen Organisasional**

Menurut Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2006, 249) ada tiga bentuk dimensi komitmen seseorang terhadap organisasinya :

1. **Komitmen afektif (*Affective commitment*)**

Komitmen afektif mengacu kepada hubungan emosional anggota organisasi terhadap organisasi. Tujuan dan nilai yang sama antara organisasi dan individu membuat individu tetap ingin bekerja. Kesamaan tujuan tersebut menyebabkan karyawan memilih tetap bertahan dan tinggal dalam organisasi tersebut, bahkan mereka bersedia bekerja dan membantu untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan perhitungan nilai ekonomi dan kehendak karyawan. Karyawan akan menganalisis untung dan rugi nilai ekonominya apabila mereka bertahan atau dibandingkan akan meninggalkan organisasi tersebut. Mereka akan semakin takut untuk meninggalkan organisasi karena dirasa lebih rugi akibat kehilangan beberapa hal investasi mereka.

3. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen normative mengarah terhadap adanya tekanan dari pihak lain perasaan karyawan apabila mereka tetap bertahan dalam organisasinya. Hal-hal yang akan dikatakan pihak lain akan sangat mempengaruhi tingkat komitmen ini, dimana keinginan mereka untuk tidak dikatakan buruk oleh rekan-rekan kerjanya yang diakibatkan pengunduran dari organisasi.

Penekanan akan pentingnya perhatian terhadap individu sebagai seorang pekerja yang utuh merupakan salah satu faktor yang akan menunjukkan kadar komitmen individu terhadap organisasi. Hal tersebut merupakan salah satu proses yang disebut kognisi atau proses dimana komitmen individu akan dibentuk dalam suatu organisasi. Faktor eksternal, faktor interaksi, dan faktor internal merupakan tiga faktor yang dilibatkan dalam proses kognisi tersebut.

Kewenangan organisasi, pengaruh organisasi, baik imbalan maupun insentif eksternal merupakan factor eksternal dalam proses kognisi. Tingkat kewenangan atau tindakan pekerja berpengaruh terhadap komitmen individu terhadap beban tugas yang dikerjakan. Semakin tinggi tingkat kewenangan maka semakin tinggi pula komitmen seseorang untuk menyelesaikan beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu

terdapat gaji, upah dan bonus yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan juga meningkatkan komitmen kerja individu.

Selain persepsi individu mengenai pengelolaan insentif yang adil dan sesuai terdapat keinginan untuk sukses. Hal tersebut merupakan faktor internal. Kadar komitmen individu juga ditentukan dari besar kecilnya harapan pekerja terhadap keberhasilan. Proses untuk mengambil keputusan, kesempatan bagi diri sendiri untuk berkembang serta kebebasan bagi individu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya khususnya pengakuan akan suatu prestasi merupakan berbagai macam bentuk imbalan internal.

Partisipasi dan kompetisi merupakan salah satu dari faktor interaksi. Dimana rasa peduli untuk ikut mempunyai seorang pekerja terhadap organisasinya dapat ditingkatkan dari partisipasi pekerja. Hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan kompetitif berpengaruh terhadap komitmen organisasi jika pekerja tersebut berada dalam suatu kondisi atau lingkungan bekerja yang tidak monoton atau lebih kompetitif. Semakin kompetitif suasana bekerja maka semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki pekerja terhadap organisasi.

c. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Perilaku kewargaan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior / OCB*) merupakan komitmen sukarela seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bukan merupakan bagian dari tugas kontraktualnya. Secara sederhana, seorang pekerja melakukan pekerjaan diluar tanggungjawab pokoknya, di luar jam kerjanya dan dilakukan dengan sukarela maka dikatakan memiliki nilai OCB yang tinggi.

Di era 1970-an perilaku kewargaan organisasional telah ada dan diteliti. Beberapa tahun terakhir banyak penelitian mengenai perilaku organisasi, hal ini dibuktikan dengan semakin tingginya penelitian yang meneliti pengaruh perilaku organisasi dengan efektifitas organisasi, dimana perilaku organisasi mempunyai pengaruh yang sangat penting di suatu organisasi.

Menurut Robbins (2008, 40), "*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi". Sementara menurut Organ et.al. (2006, 34), manfaat *Organizational Citizenship Behavior* bagi organisasi diantaranya yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas manager dan rekan kerja.
2. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
3. Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
5. Mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
6. Membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
7. Meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan.
8. Menciptakan organisasi menjadi lebih efektif dengan membuat modal sosial.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2009, 9) “menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009, 212), kinerja yaitu perilaku nyata setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Pengertian kinerja juga dikemukakan oleh Riniwati (2011, 40), yaitu sebuah pengukuran dalam mengerjakan tugasnya dan dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus”.

“Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin diraih atau dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan individu (Poerwadarminta, 2011, 2). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga menjadi sebuah prestasi dalam mencapai tujuan yang ditunjukkan dalam tingkah laku yang ditampilkan”.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*job measurement*) adalah bentuk yang dilakukan sebagai pengukuran atas kinerja pekerja. Berbagai penelitian menyebutkan bahwa penilaian kinerja ini sangat penting dilakukan untuk menilai dari kinerja masing-masing pegawai. Dharma (2003, 355) menyebutkan bahwa indikator kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu merupakan hal-hal yang diukur dalam menilai kinerja terhadap masing-masing pegawai.

Keberhasilan setiap pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan akan diukur untuk dijadikan penilaian kinerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan melihat penilaian kinerja yang menggambarkan tahapan-tahapan pencapaian perusahaan atau permasalahan yang dialami perusahaan.

Hubungan antar variabel

c. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

Hubungan lima komponen kecerdasan emosional terhadap kinerja :

1. Kesadaran diri

Kesadaran emosi terhadap diri sendiri memiliki peran yang sangat penting di lingkungan kerja. Kesadaran diri membuat diri sendiri semakin diperhatikan yang dapat menyebabkan seseorang dapat menentukan pilihan-pilihan mengenai apa yang harus dikerjakan, mengenai bagaimana cara menjaga keseimbangan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan orang lain.

2. Pengaturan diri

Pengaturan diri adalah cara individu untuk menangani emosi yang bertujuan agar segala tindakan berdampak positif dalam mencapai segala tujuan, gagasan maupun ide khususnya dari segala tekanan emosi.

3. Motivasi

Kemampuan untuk menggunakan keinginan yang paling dalam yang berasal dari diri sendiri sehingga individu bertindak efektif dan menjadikan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan serta menghindarkan dari segala kegagalan.

4. Empati

Kemampuan berempati adalah merasakan hal-hal yang dirasakan oleh orang lain. Dengan memiliki rasa empati akan menjadikan seseorang mudah untuk diterima, dihargai dan sebaliknya. Dengan empati juga menumbuhkan rasa saling percaya meskipun mempunyai sudut pandang yang berbeda.

5. Keterampilan sosial

Ketrampilan sosial berkaitan dengan kemampuan dalam mengelola emosi yang lebih baik sehingga memperlancar suatu hubungan dengan orang lain. Hal ini sangat diperlukan khususnya dalam kepemimpinan untuk menghindari dari perselisihan kerjasama suatu tim.

d. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja

Komitmen tinggi yang dimiliki pekerja akan menghasilkan kinerja optimal yang tinggi pula. Hal tersebut dituntut oleh organisasi ketika pekerja tersebut bergabung masuk ke dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Luthans (2006, 249) menyebutkan loyalitas pekerja merupakan bentuk lain dari komitmen organisasi karena loyalitas dan komitmen mencerminkan sikap yang akan berpengaruh terhadap balasan pekerja untuk sukses dalam organisasi. Semakin rendah suatu komitmen menyebabkan suatu masalah di dalam organisasi, komitmen merupakan “komoditas” bernilai dimana kesuksesan organisasi ditentukan darinya. Semakin rendah komitmen pekerja maka menggambarkan semakin rendah juga tanggung jawab pekerja untuk melaksanakan tugas atau kewajibannya.

Salah satu faktor yang paling menentukan terhadap kelangsungan organisasi atau efektifitas perusahaan adalah komitmen. “*turnover*” pegawai akan rendah, absen akan rendah jika komitmen pekerja terhadap organisasi tinggi, sebaliknya hal tersebut akan tinggi jika komitmen pekerja terhadap organisasi rendah. Dari beberapa ulasan dapat disimpulkan bahwa ada perbandingan antara pekerja disektor swasta dengan pekerja disektor pemerintahan. Beberapa penelitian menyebutkan jika disektor swasta eksekutif dari perusahaan memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan pimpinan yang bekerja di sektor pemerintahan. Selain itu rasa memiliki, kesetiaan, kreasi pimpinan eksekutif di pemerintahan jauh lebih rendah dibandingkan pimpinan eksekutif di sektor swasta.

e. Hubungan Antara OCB dan Kinerja dan Kesuksesan Organisasi

Beberapa penelitian meneliti pengaruh atau hubungan antara OCB, kinerja terhadap kesuksesan organisasi. Penelitian Walz dan Niehoff (2000, dalam Organ et al., 2006) dengan sampel sebanyak 30 restoran menyebutkan ada keterkaitan dan pengaruh signifikan antara perilaku dengan efisiensi perusahaan. Efisiensi kepuasan dan kualitas pekerjaan sangat dipengaruhi oleh perilaku. Beberapa penelitian juga menghasilkan bahwa ada hubungan negative antara perilaku pekerja dengan makanan restoran yang terbuang. “Koys (2001, seperti dikutip dalam Organ et al., 2006) menggunakan kombinasi dimensi OCB untuk membentuk ukuran gabungan OCB. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran komposit OCB berkorelasi positif dengan keuntungan restoran”.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff, Blume dan Whiting (2009, 122) menemukan bahwa OCB secara searah dengan kinerja berbagai tingkatan serta

kepuasan bagi pelanggan. “Nielsen, Hrivnak, dan Shaw (2009), dalam tinjauan meta-analitik terhadap literatur kelompok yang ada, menguji hubungan antara OCB dan kinerja di tingkat kelompok”. Penelitian tersebut menghasilkan hubungan searah dan signifikan antara keseluruhan OCB dan kinerja berbagai level organisasi. Selain itu juga menemukan bahwa ada pola hubungan yang sama untuk setiap dimensi OCB yaitu keutamaan kewarganegaraan, sportivitas, *altruisme*, perhatian, dan kesopanan.

Semua hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa selalu ada keterkaitan positif antara OCB yang dimiliki pekerja dengan kinerja organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi nilai OCB yang dimiliki berdampak positif terhadap kinerja yang dicapai oleh pekerja tersebut dan organisasi.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk menjelaskan berbagai variabel dalam penelitian ini maka dilakukan telaah dari penelitian penelitian terdahulu. Sumber diambil dari penelitian sebelumnya dari para akademis yang telah dipublikasikan pada jurnal tercetak dan jurnal *online*. Penelitian tentang kecerdasan emosional, komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja yang diteliti oleh peneliti sebelumnya yaitu : Miao, Humphrey dan Qian (2018, 465), Lim dan Loosemore (2017, 101), Ariesta (2016, 137), Sukmawati (2014, 25), Fitriastuti (2013, 109), Ibrahim (2013, 142).

Milwan Akbar Gunawana dan Hendra Gunawan (2019) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, kinerja terhadap kinerja karyawan. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan bagaimana kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja. Responden dalam penelitian

ini adalah 180 karyawan yang memiliki level manajemen level tinggi, manajemen menengah dan atas di perusahaan jasa telekomunikasi. Teknik analisis penelitian menggunakan analisis SEM. Studi ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan langsung terhadap kepuasan kerja; kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja; kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; komitmen organisasi berdampak tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Miao, Humphrey dan Qian (2018, 465) melakukan penelitian dengan judul "*A cross-cultural meta-analysis of how leader emotional intelligence influences subordinate task performance and organizational citizenship behavior*". Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan jumlah sampel untuk kinerja pemimpin sebesar 2.764 sampel dan 3.601 sampel yang menggambarkan hubungan OCB bawahan dengan pemimpin. Hasil penelitian menggambarkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap tugas dan OCB bawahan.

Lim dan Loosemore (2017, 101) melakukan penelitian dengan judul "*The effect of inter-organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects*". Populasi penelitian ini mengambil sampel sebanyak 135 tenaga profesional pada berbagai bidang dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisa SEM yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi keadilan berpengaruh secara positif terhadap

OCB pekerja. Dengan imbalan yang adil yang diterima pekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Ariesta (2016, 137) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 69 orang yang seluruhnya karyawan di CV. Amerta Farm Corp Probolinggo. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu menganalisis secara deskriptif dan inferensial. Selain itu, pada penelitian ini akan digunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *path diagram* sehingga sangat dimungkinkan semua *observed variable* yang sesuai dengan model teori yang dibangun untuk dimasukkan. Sedangkan analisa SEM yang digunakan adalah analisa *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan program aplikasi software SmartPLS 2.0. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 66,5% sedangkan sisanya 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel kecerdasan emosional dan OCB. Serta kecerdasan emosional dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sukmawati dan Gani (2014, 25) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar”. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kopkar PT. Telkom Makassar yang berjumlah 35 orang.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu mengambil semua populasi sebagai sampel penelitian sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, kuesioner, dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Kopkar PT. Telkom Siporennu Makassar. Sementara secara simultan terdapat pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Kopkar PT. Telkom Siporennu Makassar.

Fitriastuti (2013, 109) meneliti “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan”. Responden penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur. Dengan sampel sebanyak 89 orang. Peneliti menggunakan jumlah ukuran sampel memakai model pendekatan Hair et al. (2006). Sampel diambil dengan memakai teknik *Purposive Sampling*. Metode analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ibrahim (2013, 142) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Dampaknya pada Kinerja Perawat RSUD Anutapura dan RS Undata Palu”. Penelitian tersebut merupakan salah satu dari bentuk penelitian eksplanatoris dimana penelitian ini mempunyai tujuan untuk menjelaskan hubungan variable satu dengan variable lainnya yang dimulai dari hipotesis

yang telah diuji. Penelitian ini dilakukan semenjak bulan Agustus sampai November di tahun yang sama dengan sampel semua perawat yang berada di RSUD Anutapura sebanyak 241 perawat sedangkan sampel yang berada di RS Undata Palu berjumlah 437 sehingga total sampel sebanyak 678 perawat. *probability random sampling* dilakukan untuk mengambil sampel yang menghasilkan 56 perawat di RSUD Anutapura dan 101 perawat di RS. Undata dengan total sampel sebanyak 157 perawat. Teknik untuk menganalisa data menggunakan teknik *Structural Equation Modelling* atau SEM dengan sample T test.

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Judul	Variabel yang Diteliti, Metode Analisis dan Hasil
1.	Milwan Akbar Gunawana dan Hendra Gunawan; <i>Compensation, Competence, Organizational Commitment and Its Effect on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening</i> (2019)	Kompetensi, kepuasan kerja, kompensasi, kinerja; Analisis SEM. Hasil : 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan langsung terhadap kepuasan kerja; 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; 4. Komitmen organisasi berdampak tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Chao Miao, Ronald H. Humphrey dan Shanshan Qian; <i>A cross-cultural meta-analysis of how leader emotional intelligence influences subordinate task performance and organizational citizenship behavior</i> (2018)	Kecerdasan emosional pemimpin, kinerja bawahan dan OCB bawahan; Regresi linear berganda. Hasil : Kecerdasan emosional pemimpin mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja dan perilaku OCB bawahan.
3.	Benson T.H. Lim dan Martin Loosemore; <i>The effect of inter-organizational justice perceptions</i>	Keadilan internal, kinerja bawahan dan OCB bawahan; PLS-SEM. Hasil :

No.	Peneliti dan Judul	Variabel yang Diteliti, Metode Analisis dan Hasil
	<p><i>on</i> <i>organizational citizenship behaviors in construction projects</i> (2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi keadilan dalam perusahaan berpengaruh secara positif terhadap OCB pekerja. 2. Imbalan yang adil yang diterima pekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja.
4.	<p>Darman, et al.; <i>The Effect of Personality, Ability, Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment towards Lecturer Performance of Private University in Gorontalo</i> (2017)</p>	<p>kemampuan dan dukungan organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi; Analisis SEM. Hasil :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen secara langsung, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. 2. Dukungan organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen baik secara langsung atau dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. 3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja baik secara langsung atau dimediasi oleh komitmen organisasi dan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. 4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen
5.	<p>Iche Chyntya Navy Ariesta; <i>Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging</i> (2016)</p>	<p>Kecerdasan emosional, OCB dan kinerja; PLS-SEM. Hasil :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kecerdasan emosional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh terhadap Variabel kinerja sebesar 66,5% sedangkan variabel lain selain variabel kecerdasan emosional dan OCB berpengaruh sebesar 33,5%. 2. Kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional dan OCB.

No.	Peneliti dan Judul	Variabel yang Diteliti, Metode Analisis dan Hasil
6.	Chairuddin, Sugeng, et al.; <i>Antecedent Work Engagement and Organizational Commitment to Increase the Outsourcing Employees Performance in Department of Cleanliness and Horticultural</i> (2017)	<p>keterlibatan kerja dan komitmen organisasi; PLS-SEM.</p> <p>Hasil :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja 2. Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi 3. Dukungan pengawas yang dipersepsikan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja 4. Dukungan atasan yang dirasakan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi 5. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
7.	Sukmawati dan Nurjaya Gani; Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar (2014)	<p>Kecerdasan emosional, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja; Regresi linear berganda.</p> <p>Hasil :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Kopkar PT. Telkom Siporennu Makassar. 2. Secara simultan terdapat pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Kopkar PT. Telkom Siporennu Makassar
8.	Triana Fitriastuti; Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan (2013)	<p>Kecerdasan emosional, komitmen organisasional, OCB dan kinerja karyawan; Regresi linear berganda.</p> <p>Hasil :</p> <p>Variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p>

No.	Peneliti dan Judul	Variabel yang Diteliti, Metode Analisis dan Hasil
		karyawan.
9.	Ibrahim; Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Dampaknya pada Kinerja Perawat RSUD Anutapura dan RS Undata Palu (2013)	Kecerdasan emosional, OCB dan kinerja karyawan; SEM. Hasil : 1. Kecerdasan emosional dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Umum Anutapura dan RS Undata Palu. 2. Adanya perbedaan antara kecerdasan emosional dan OCB perawat RSUD Anutapura dan perawat di RS Undata Palu. Sebaliknya tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Anutapura dan perawat di RS Undata PALU.

C. Kerangka Berpikir

Goleman (2000) menyebut kemampuan tersebut sebagai Emotional Intelligence atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient). Penelitian Martin (2000) dan Trihandini (2005) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Sanjaya (2012) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kecerdasan emosional mampu berperan sebagai moderasi stres kerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional baik, ternyata bukan hanya mampu meningkatkan kinerjanya, akan tetapi juga dapat mengurangi stres kerjanya. Seorang karyawan yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Meyer (2000), kecerdasan emosional merupakan

faktor yang sama pentingnya dengan kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

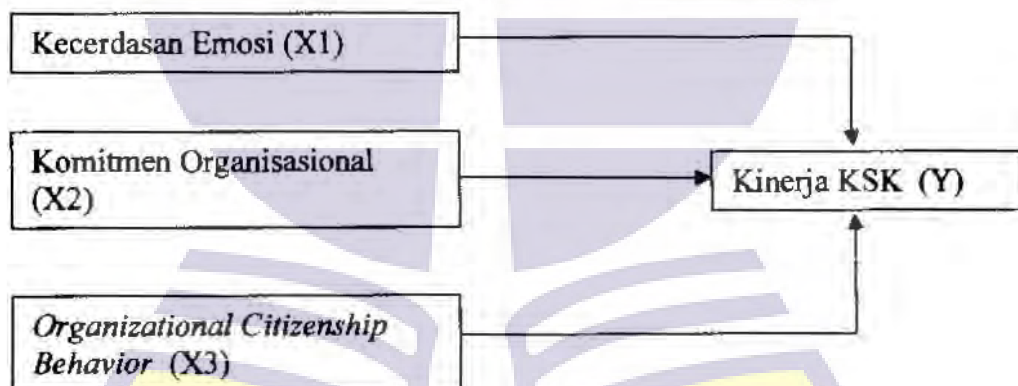
Indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Dengan kata lain, komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Allen dan Meyer (1991) mendefinisikan komitmen organisasional dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut (Neami & Shokrkon, 2004). Secara sederhana, OCB dapat berbentuk karyawan yang membantu memecahkan permasalahan orang lain yang diluar kewenangan dan tanggungjawab pekerjaannya. Sebagai contoh, karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam pertemuan tim ketika membicarakan perbaikan dan pembenahan pekerjaan, atau karyawan senior (telah berpengalaman) yang memberikan pelatihan kepada karyawan baru diluar jam kerjanya. Perilaku-perilaku tersebut secara normatif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja baik secara teamwork maupun

organisasional. Penelitian terdahulu oleh Chiang dan Hsieh (2012) dan Sani (2013) telah menunjukkan adanya korelasi positif antara OCB terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka dibangun hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Jawa Timur.
2. Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial, masing-masing mempunyai pengaruh terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Jawa Timur.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian deskriptif kuantitatif akan digunakan dalam rancangan penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun pengertian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Sedangkan sifat penelitian ini bersifat *deskriptif explanatory* yaitu bertujuan mengurai dan menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungannya dengan variabel yang lain.

B. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) dengan simbol Y, yaitu Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di lingkungan BPS Provinsi Jawa Timur.

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*) dengan simbol X, yaitu terdiri dari Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Koordinator Statistik Kecamatan di lingkungan BPS Provinsi Jawa Timur.

Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengelola emosional diri sendiri dan kemampuan untuk menangani orang lain. Dimensinya yaitu Kesadaran Diri (*Self Awareness*), Pengaturan Diri (*Self Management*), Motivasi Diri (*Self Motivation*), Empati (*Empathy*) dan Keterampilan Sosial (*Relationship Management*).

2. Komitmen Organisasional (X2)

Komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dimensinya yaitu Komitmen afektif (*Affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) dan Komitmen normatif (*Normative commitment*).

3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X3)

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Dimensinya adalah *Altruism* (Perilaku menolong), *Conscientiousness* (Perilaku kehati-hatian), *Sportmanship* (Perilaku toleransi), *Courtesy* (Menghargai hubungan) dan *Civic Virtue* (Mengikuti perubahan organisasi).

4. Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dimensinya adalah Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Tingkat Kehadiran dan Kerjasama.

Tabel 3. 1 Variabel yang Dioperasionalkan Dalam Penelitian

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Pengukuran	Sumber Definisi
1.	Kecerdasan Emosional (X1)	Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengelola emosional diri sendiri dan kemampuan untuk menangani orang lain.	Kesadaran Diri (<i>Self Awareness</i>), Pengaturan Diri (<i>Self Management</i>), Motivasi Diri (<i>Self Motivation</i>), Empati (<i>Emphaty</i>) dan Keterampilan Sosial (<i>Relationship Management</i>).	Likert	Wirawan, 2009: 136
2.	Komitmen Organisasional (X2)	Komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertensu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.	Komitmen afektif (<i>Affective commitment</i>), Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>) dan Komitmen normatif (<i>Normative commitment</i>).	Likert	Luthans, 2006: 224
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X3)	Perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif	<i>Altruism</i> (Perilaku menolong), <i>Conscientiousness</i> (Perilaku kehati-hatian), <i>Sportmanship</i> (Perilaku toleransi), <i>Courtesy</i> (Menghargai hubungan) dan <i>Civic Virtue</i> (Mengikuti	Likert	Robbins, 2008: 40

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Pengukuran	Sumber Definisi	
		organisasi.	perubahan organisasi).			
4.	Kinerja (Y)	KSK	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.	Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Tingkat Kehadiran dan Kerjasama.	Likert	Mangku negara, 2009: 9

C. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013, 148) diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Jika jumlah sampel yang diteliti semakin kecil maka tingkat kesalahannya akan semakin besar, begitu pun sebaliknya.

Populasi sampel yang diteliti adalah Koordinator Statistik Kecamatan yang berstatus PNS/ASN dan bertugas di lingkungan BPS Kabupaten/Kota se-Jawa Timur, dimana sampai dengan 1 Januari 2019 Koordinator Statistik Kecamatan berjumlah 447 orang. Proses pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan artian semua KSK menjadi sampel penelitian. Kriteria dalam pemilihan sampel adalah Koordinator

Statistik Kecamatan yang berstatus PNS/ASN, sudah memiliki masa kerja minimal 5 tahun, dengan pertimbangan jangka waktu 5 tahun Koordinator Statistik Kecamatan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga dapat dievaluasi kemampuan kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan perilaku OCB yang dimiliki KSK. Penelitian ini dilakukan secara sensus, yang artinya seluruh Koordinator Statistik Kecamatan tersebut dijadikan sampel.

Kuesioner diberikan kepada seluruh KSK melalui *e-mail* pada tanggal 2 Januari 2019, dengan pengisian menggunakan *google form*. Jangka waktu pengisian kuesioner sampai 10 Januari 2019. Jumlah kuesioner yang kembali ke peneliti sebanyak 211 dari 447, dengan *response rate* sebesar 47,20 %. Kuesioner yang kembali tersebut kemudian disaring dan diteliti kelengkapan datanya. Tidak terdapat kuesioner yang tidak lengkap dan tidak sesuai dengan kriteria responden yang ditetapkan dalam penelitian ini. Jadi, jumlah kuesioner yang digunakan (*usable rate* sebanyak 100 %) untuk pengolahan data adalah 211 kuesioner.

Tabel 3. 2 Jumlah Responden dan Kuesioner yang Diterima

No.	Kabupaten/Kota	Target Responden	Kuesioner yang Diterima	No.	Kabupaten/Kota	Target Responden	Kuesioner yang Diterima
1.	Pacitan	12	7	21.	Ngawi	12	9
2.	Ponorogo	12	10	22.	Bojonegoro	18	10
3.	Trenggalek	11	5	23.	Tuban	13	6
4.	Tulungagung	12	5	24.	Lamongan	24	11
5.	Blitar	18	6	25.	Gresik	8	3

No.	Kabupaten/Kota	Target Responden	Kuesioner yang Diterima	No.	Kabupaten/Kota	Target Responden	Kuesioner yang Diterima
6.	Kediri	19	7	26.	Bangkalan	11	4
7.	Malang	22	8	27.	Sampang	7	2
8.	Lumajang	16	7	28.	Pamekasan	7	3
9.	Jember	18	8	29.	Sumenep	18	7
10.	Banyuwangi	12	4	30.	Kota Kediri	1	1
11.	Bondowoso	15	8	31.	Kota Blitar	2	1
12.	Situbondo	13	5	32.	Kota Malang	5	4
13.	Probolinggo	11	11	33.	Kota Probolinggo	3	3
14.	Pasuruan	15	5	34.	Kota Pasuruan	2	1
15.	Sidoarjo	16	6	35.	Kota Mojokerto	2	2
16.	Mojokerto	13	4	36.	Kota Madiun	1	1
17.	Jombang	20	7	37.	Kota Surabaya	23	16
18.	Nganjuk	14	5	38.	Kota Batu	3	1
19.	Madiun	9	4	Jumlah		447	211
20.	Magetan	9	4				

D. Instrumen Penelitian

1. Kuesioner Penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam kuesioner memakai skala Likert lima poin yaitu mulai dari Sangat Setuju (SS=5); Setuju (S=4); Kurang Setuju

(KS=3); Tidak Setuju (TS=2) dan Sangat Tidak Setuju (STS=1). Secara detail indikator pada masing-masing variabel dirinci sebagai berikut :

a. Variabel Kecerdasan Emosi (X1)

Goleman (2015, 13) menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosional yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik. Indikator kecerdasan emosional meliputi:

- *Self Awareness* (Memahami kelebihan dan kekurangan diri), dengan pertanyaan pada kuesioner :

1. Saya mengetahui cara yang terbaik untuk mengungkapkan emosi saya.
2. Saya tahu kelemahan saya dan saya mengembangkan kemampuan yang saya miliki tanpa menutupi kelemahan tersebut.

- *Self Management* (Mengendalikan emosi), dengan pertanyaan pada kuesioner :

1. Saya mampu mengendalikan emosi saat berhadapan dengan responden yang tidak mau menjawab (non respon).
2. Saya mampu bekerja dengan baik walaupun dalam keadaan tertekan.

- *Motivation* (Memotivasi diri sendiri), dengan pertanyaan pada kuesioner :

1. Saat sedang mengalami kegagalan di lapangan, saya tidak mudah putus asa.
2. Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas apapun dengan penuh keyakinan.

- *Empathy* (Memahami orang lain), dengan pertanyaan pada kuesioner :

1. Saya dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan Koordinator Statistik Kecamatan.
2. Saya berusaha memahami perilaku rekan Koordinator Statistik Kecamatan.
 - *Relationship management* (Membina hubungan), dengan pertanyaan pada kuesioner :
 1. Saya dapat menerima masukan, kritik dan saran.
 2. Saya dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan Koordinator Statistik Kecamatan saya berkeluh kesah.

b. Variabel Komitmen Organisasional (X2)

Robbins (2008, 69) mendefinisikan tiga dimensi mengenai komitmen karyawan dalam organisasi adalah sebagai berikut :

- *Affective Commitment* (Komitmen afektif)

Komitmen yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Seseorang ingin berada dalam suatu organisasi karena keinginan yang timbul dari diri sendiri, dengan pertanyaan pada kuesioner :

1. Saya akan merasa berbahagia menghabiskan sisa karir saya sebagai Koordinator Statistik Kecamatan.
2. Saya merasa inasalah yang terjadi di BPS Kabupaten/Kota menjadi permasalahan saya juga.
3. Saya merasa menjadi bagian keluarga di BPS Kabupaten/Kota.

- *Continuance Commitment* (Komitmen berkelanjutan)

Komitmen yang timbul karena adanya kebutuhan rasional. Komitmen ini muncul atas dasar untung rugi, dipertimbangkan hal apa yang harus dikorbankan bila akan menetap

di dalam suatu organisasi, dengan dimensi pilihan lain, benefit, biaya, dengan pertanyaan pada kuesioner :

1. Saya sulit meninggalkan BPS Kabupaten/Kota karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.
2. Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan BPS Kabupaten/Kota.
3. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sebagai Koordinator Statistik Kecamatan saat ini.

- *Normative Commitment* (Komitmen normatif)

Komitmen yang bersumber pada norma yang ada dalam diri individu, yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi, dirinya merasa harus bertahan karena alasan loyalitas, dengan pertanyaan pada kuesioner :

1. Saya merasa BPS Kabupaten/Kota ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.
2. Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi BPS Kabupaten/Kota.
3. BPS Kabupaten/Kota layak mendapatkan kesetiaan dari saya.

c. Variabel *Organizational Citizenship Behavior/ OCB* (X3)

Allison, et al (2001, 283) mengemukakan lima indikator primer dari *Organizational Citizenship Behavior* :

- *Altruism* (Perilaku menolong)

Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional, dengan pertanyaan pada kuesioner :

1. Saya dengan senang hati membantu rekan Koordinator Statistik Kecamatan yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan.

2. Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan Koordinator Statistik

Kecamatan saya menyelesaikan pekerjaannya.

- *Conscientiousness* (Perilaku kehati-hatian)

Kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, dengan pertanyaan pada kuesioner :

1. Saya memberi saran kepada rekan Koordinator Statistik Kecamatan sebelum bertindak.

2. Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab.

3. Saya tetap mematuhi peraturan walaupun tidak ada yang mengawasi.

- *Sportmanship* (Perilaku toleransi)

Larangan dan pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel, dengan pertanyaan pada kuesioner :

1. Jika BPS Kabupaten/Kota memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut.

2. Saya tidak pernah mengeluh jika diminta membantu pekerjaan rekan Koordinator Statistik Kecamatan lain.

- *Courtesy* (Menghargai hubungan)

Perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain, dengan pertanyaan pada kuesioner :

1. Saya selalu berusaha menciptakan rasa saling menghargai dengan sesama rekan Koordinator Statistik Kecamatan.

2. Saya berusaha membina dan menjaga kerukunan dalam lingkungan kerja.

- *Civic Virtue* (Mengikuti perubahan organisasi)

Menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun social alamiah, dengan pertanyaan pada kuesioner :

1. Saya tidak mau ketinggalan dengan adanya perubahan.
2. Saya aktif mengikuti semua perkembangan rekan Koordinator Statistik Kecamatan dan BPS Kabupaten/Kota secara keseluruhan.

d. Kinerja (Y)

Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Kuantitas Kerja, dengan pertanyaan pada kuesioner :
 1. Saya merasa volume pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan.
 2. Saya merasa mampu mengerjakan tugas tepat waktu walaupun dengan volume yang besar.
- Kualitas Kerja, dengan pertanyaan pada kuesioner :
 1. Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti, rapi dan tepat waktu.
 2. Saya telah mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan.
 3. Saya merasa hasil pekerjaan saya memuaskan pimpinan.
- Ketepatan Waktu, dalam menyelesaikan tugas, para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan, dengan pertanyaan pada kuesioner :
 1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan.

2. Saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

- Tingkat Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan, dengan pertanyaan pada kuesioner :

1. Saya berusaha disiplin dalam bekerja.

2. Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

- Kerjasama, kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain, dengan pertanyaan pada kuesioner :

1. Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan Koordinator Statistik Kecamatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Saya senang berbagi keterampilan dengan rekan Koordinator Statistik Kecamatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah metode penyelesaian *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dalam hal ini lebih tepat dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya karena jumlah sampel kecil dan potensi distribusi variabel yang tidak normal. Pengolahan data dilakukan dengan software *SmartPLS 2.0* untuk menguji hubungan antar variabel.

E. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini yang menjadi jenis dan sumber data adalah :

- a. Data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer berupa opini subjek penelitian yaitu dengan cara menyebar kuesioner dengan pertanyaan tertutup.
- b. Data sekunder merupakan data pendukung penelitian yang berasal dari sumber-sumber yang tertulis atau dokumen yang berada di lapangan dan mempunyai hubungan dengan objek penelitian. Data tersebut seperti sejarah BPS, struktur organisasi, komposisi pegawai, dan jumlah Koordinator Statistik Kecamatan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Kuesioner

Kuesioner didesain sedemikian rupa, agar semua pertanyaan dari masing-masing variabel dapat tercakup. Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban sangat setuju (S = nilai 5), setuju (S = nilai 4), kurang setuju (KS = nilai 3), tidak setuju (TS = nilai 2) dan sangat tidak setuju (STS = nilai 1).

Peneliti dalam melakukan pengumpulan data primer menyebar kuesioner melalui email pribadi para Koordinator Statistik Kecamatan dan email kantor BPS Kabupaten/Kota se-Jawa Timur untuk meminta dukungan agar memperoleh *respon rate* yang tinggi.

b. Studi Kepustakaan

Sementara studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan data yang sudah tercatat di BPS seperti sejarah BPS, struktur organisasi, komposisi pegawai dan jumlah Koordinator Statistik Kecamatan.

F. Metode Analisis Data

Jogiyanto (2011, 251) menyatakan bahwa analisis Partial Least Square (PLS) merupakan teknik statistika multivariat untuk melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas.

Akan tetapi PLS mempunyai beberapa keunggulan dan kelemahan. Keunggulan dari PLS diantaranya:

- a. Dapat memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen.
- b. Dapat mengelola masalah multikolinearitas antar variabel independen.
- c. Hasil analisis tetap kokoh (*robust*) walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang (*missing value*).
- d. Dapat menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis *cross-product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi.
- e. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif.
- f. Dapat digunakan pada sampel kecil.
- g. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal.
- h. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu nominal, ordinal, dan kontribusi.

PLS juga memiliki kelemahan, diantaranya adalah:

- a. Sulit menginterpretasi *loading* variabel laten independen jika berdasarkan pada hubungan *crossproduct* yang tidak ada (seperti pada teknik analisis faktor berdasarkan korelasi antar manifes variabel independen).
- b. Properti distribusi estimasi yang tidak diketahui menyebabkan tidak diperolehnya nilai signifikansi kecuali melakukan proses bootstrap.
- c. Pengujian terbatas pada pengujian model estimasi statistika.

Ada dua tahap untuk melakukan evaluasi model PLS yaitu dengan evaluasi *outer model* dan *inner model*. Evaluasi *outer model* digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan. Untuk menguji validitas konvergen, rumus yang digunakan adalah :

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{Var}(\epsilon_i)}$$

Dimana λ_i = outer loading dan $\epsilon_i = 1 - \lambda_i^2$

Sedangkan, untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i^2)}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{Var}(\epsilon_i)}$$

Dimana λ_i = outer loading dan $\epsilon_i = 1 - \lambda_i^2$

Kegunaan evaluasi *inner model* untuk melihat *R-square* serta melihat besarnya koefisien parameter jalur strukturalnya. Proses yang terakhir adalah pengujian hipotesis yang diawali dengan perumusan hipotesis penelitian. Setelah merumuskan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statistik untuk menentukan daerah penolakan H_0 sehingga dapat diperoleh kesimpulan hasil hipotesis penelitian. Uji statistik yang digunakan

adalah uji t dan original sample estimate yang ditunjukkan oleh tabel Result for Inner Model pada output PLS.

1. *Outer Model*

Outer Model atau Pengukuran Bagian Luar. Pengukuran bagian luar PLS SEM ini ada 2 model yaitu pengukuran model reflektif dan formatif.

a. **Pengukuran Model Reflektif**

Pengukuran model PLS SEM pertama dalam *outer model* adalah pengukuran reflektif. Model pengukuran dinilai dengan menggunakan reliabilitas dan validitas. Untuk reliabilitas dapat digunakan *Cronbach's Alpha*. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal ialah 0,7 sedang idealnya ialah 0,8 atau 0,9. Selain *Cronbach's Alpha* digunakan juga nilai *pc* (*composite reliability*) yang diinterpretasikan sama dengan nilai *Cronbach's Alpha*.

Setiap variabel laten harus dapat menjelaskan varian indikator masing-masing setidaknya sebesar 50%. Oleh karena itu korelasi absolut antara variabel laten dan indikatornya harus $> 0,7$ (nilai absolut loadings baku bagian luar atau disebut *outer loadings*).

Indikator reflektif sebaiknya dihilangkan dari model pengukuran jika mempunyai nilai loadings baku bagian luar dibawah 0,4. Terdapat dua jenis validitas dalam PLS SEM, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan dengan

menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted / AVE*).

Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata.

Validitas diskriminan merupakan konsep tambahan yang mempunyai makna bahwa dua konsep berbeda secara konseptual harus menunjukkan keterbedaan yang memadai. Maksudnya ialah seperangkat indikator yang digabung diharapkan tidak bersifat unidimensional. Hal ini jika diartikan secara statistik, maka nilai AVE setiap variabel laten harus lebih besar dari pada nilai r^2 tertinggi dengan nilai variabel laten lainnya.

Sedangkan besaran nilai atau indikator yang dapat digunakan sebagai alat pengukuran dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut:

- Reliabilitas komposit (ρ_c) : Pengukuran konsistensi internal dengan nilai $\geq 0,6$. Jadi jika $< 0,6$ maka tidak reliabel.
- Reliabilitas indikator : Loading baku absolut bagian luar dengan nilai $> 0,7$. Jadi jika $< 0,7$ maka tidak reliabel.
- AVE (*Average Variance Extracted*) : Rata-rata varian ekstrak dengan nilai $> 0,5$ Digunakan sebagai penentu validitas konvergen. Jadi jika $< 0,5$ maka tidak valid secara konvergen.
- Kriteria Fornell-Larcker : Digunakan untuk meyakinkan validitas diskriminan, maka AVE untuk setiap variabel laten harus lebih tinggi dari pada r^2 dengan semua variabel laten lainnya. Maka dengan demikian, masing-masing variabel laten berbagi

varian lebih dengan masing-masing blok indikatornya daripada dengan variabel laten lainnya yang mewakili satu blok indikator yang berbeda.

- *Cross-loadings* : Digunakan untuk pengecekan validitas diskriminan selain kriteria di atas. Jika suatu indikator mempunyai korelasi yang lebih tinggi dengan variabel laten lainnya daripada dengan variabel latennya sendiri maka kecocokan model harus dipertimbangkan ulang.

b. Pengukuran Model Formatif

Pengukuran model PLS SEM berikutnya adalah pengukuran formatif. Pengukuran pada model formatif memerlukan dua lapisan, yaitu:

1. Pengukuran pada tataran konstruk (variabel laten),
2. Pengukuran pada tataran indikator (variabel manifest).

Penilaian model pada pengukuran formatif dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Validitas nomologi : Hubungan antara indeks formatif dan variabel-variabel laten lainnya dalam suatu model jalur tertentu, yang harus sudah terbukti dalam riset sebelumnya, harus signifikan dan kuat.
- Validitas eksternal : Indeks formatif harus menjelaskan sebagian besar varian dari pengukuran reflektif alternatif variabel laten yang terkait.
- Signifikansi bobot : Bobot estimasi model pengukuran formatif harus signifikan.
- Multikolinieritas : Variabel manifest/indikator-indikator dalam suatu blok formatif harus diuji multikolinieritasnya. Pengujian terjadi atau tidaknya multikolinieritas antar indikator dalam blok formatif menggunakan nilai VIF. Jika nilai $VIF > 10$ terjadi kolinieritas antar indikator dalam satu blok formatif tersebut.

2. Inner Model

Inner Model atau Pengukuran Bagian Dalam disebut juga sebagai model struktural. Model struktural adalah model yang menghubungkan antar variabel laten. Pengukuran model struktural PLS SEM dapat disimpulkan sebagai berikut:

- R^2 variabel laten endogenous :

Nilai R^2 sebesar 0,67 dikategorikan sebagai substansial, nilai R^2 sebesar 0,33 dikategorikan sebagai moderate, nilai R^2 sebesar 0,19 dikategorikan sebagai lemah dan nilai R^2 sebesar $> 0,7$ dikategorikan sebagai kuat.

- Estimasi untuk koefisien jalur : Nilai-nilai yang diestimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus dievaluasi dalam perspektif kekuatan dan signifikansi hubungan.

- Ukuran pengaruh f^2 :

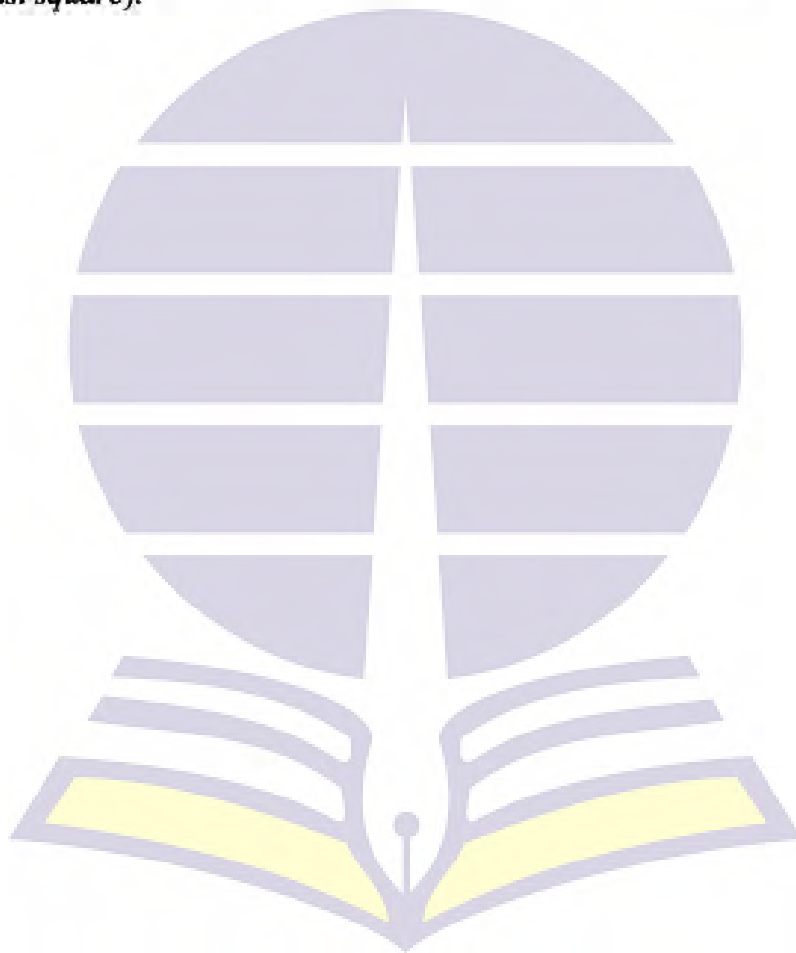
1. Nilai f^2 sebesar 0,02 dikategorikan sebagai pengaruh lemah variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural,
2. Nilai f^2 sebesar 0,15 dikategorikan sebagai pengaruh cukup variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural,
3. Nilai f^2 sebesar 0,35 dikategorikan sebagai pengaruh kuat variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural.

- Relevansi prediksi (Q^2 dan q^2) :

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik dengan demikian model mempunyai relevansi prediktif. Sedang nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan tidak adanya relevansi prediktif.

Nilai q^2 digunakan untuk melihat pengaruh relatif model struktural terhadap pengukuran observasi untuk variabel tergantung laten (variabel laten endogenous).

- Nilai Beta untuk koefisien jalur pada PLS SEM : Koefisien jalur individual pada model struktural diinterpretasikan sebagai koefisien beta baku dari regresi OLS (*ordinary least square*).



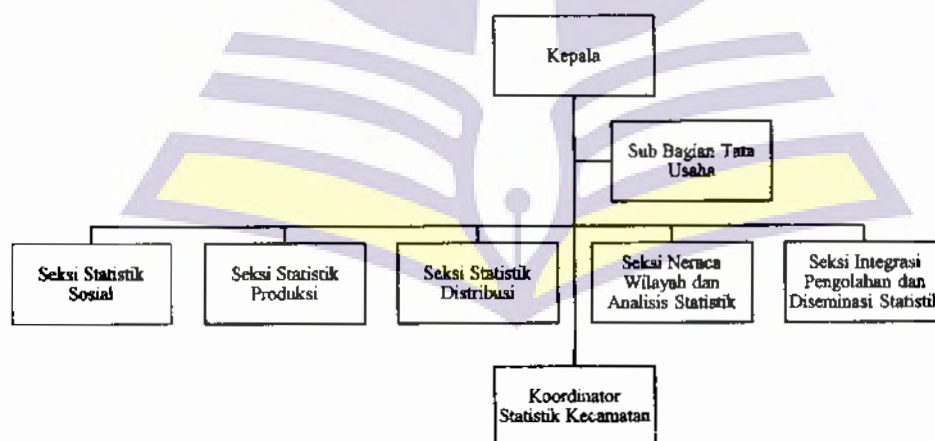
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Penelitian

Objek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas sebagai Koordinator Statistik Kecamatan yang tersebar di semua BPS Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket penelitian melalui e-mail pribadi kepada semua Koordinator Statistik Kecamatan secara acak sejumlah 211 orang. Jawaban yang diteliti adalah pernyataan-pernyataan tentang kecerdasan emosional (X1), komitmen organisasional (X2) dan OCB (X3) serta Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (Y).



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BPS Kabupaten/Kota

Data yang diperoleh dari angket selanjutnya ditabulasikan sesuai dengan rincian pernyataan variabel-variabel yang diuji sebagai bahan pengolahan statistik selanjutnya dengan program *SmartPLS 2.0*.

2. Profil Responden

Data yang diperoleh dari 211 responden, selanjutnya ditabulasi dan dilakukan analisa deskriptif terhadap profil responden. Analisa deskriptif dari profil responden adalah umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

a. Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Umur

No.	Kategori Umur	Jumlah	Persentase
1.	< 31 tahun	21	9,95 %
2.	31 s.d 40 tahun	64	30,33 %
3.	41 s.d 50 tahun	73	34,60 %
4.	> 50 tahun	53	25,12 %

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil survei, menunjukkan bahwa responden laki-laki mendominasi paling banyak dibandingkan perempuan.

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	182	86,26 %
2.	Perempuan	29	13,74 %

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan, dan tingkat kepercayaan diri dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan faktor pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kemampuannya.

Mayoritas responden berpendidikan sarjana sehingga akan cenderung mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA sederajat	71	33,65 %
2.	D1 – D3	35	16,59 %
3.	S1 – S2	105	49,76 %

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

d. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	< 6 tahun	6	2,84 %
2.	6 s.d 10 tahun	38	18,01 %
3.	11 s.d 20 tahun	101	47,87 %
4.	21 s.d 30 tahun	43	20,38 %
5.	> 30 tahun	23	10,90 %

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

3. Deskriptif Variabel

Selanjutnya dari pengolahan data diperoleh frekuensi statistik deskriptif untuk semua variabel, seperti terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel

No.	Variabel	Rata-rata (<i>Mean</i>)	Kategori
1.	Kecerdasan Emosional (X1)	4,07	Sangat baik
2.	Komitmen Organisasional (X2)	3,92	Baik
3.	OCB (X3)	4,12	Sangat Baik
4.	Kinerja KSK (Y)	4,00	Sangat Baik

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

Nilai skor rata-rata (*mean*) pada variabel penelitian ini adalah sebagai berikut : kecerdasan emosional (X1) dengan rata-rata 4,07; komitmen organisasional (X2) dengan rata-rata 3,92; OCB (X3) dengan rata-rata 4,12 dan kinerja KSK (Y) dengan rata-rata 4,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa respon dari responden terhadap semua pernyataan-pernyataan positif tentang kecerdasan emosional (X1), OCB (X3) dan Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (Y) adalah sangat baik dan komitmen organisasional (X2) adalah baik.

Respon terbaik dari responden terhadap pernyataan positif dijumpai pada variabel OCB (X3) dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,12. Sedangkan respon terendah terhadap pernyataan-pernyataan positif dijumpai pada komitmen organisasional (X2) dengan rata-rata terendah sebesar 3,92.

4. Distribusi Frekuensi Variabel

Pada penelitian ini ada 3 (tiga) variabel bebas yang diuji yaitu kecerdasan emosional, komitmen organisasional, OCB dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja Koordinator Statistik Kecamatan. Ada 5 (lima) alternatif jawaban responden dan masing-masing diberi skor sebagai berikut ; jawaban sangat tidak setuju (STS) skor 1; jawaban tidak setuju (TS) skor 2; jawaban kurang setuju (KS) skor 3; jawaban setuju (S) skor 4 dan jawaban sangat setuju (SS) skor 5

Gambaran dari variabel-variabel yang diteliti akan dideskriptifkan sesuai dengan jawaban responden sebagai berikut :

a. Kecerdasan Emosional

Ada 10 (sepuluh) indikator berupa pernyataan-pernyataan positif tentang kecerdasan emosional dan distribusi frekuensi setiap indikator kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional

Skor	Variabel X1 (%)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	0,47	1,42	0,00	0,00	0,00	0,47	0,47	0,00	0,00	0,00
2	2,84	0,94	0,47	4,27	1,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	10,90	13,27	7,11	27,49	9,48	7,11	12,32	2,37	1,42	4,27
4	71,09	71,09	69,67	64,45	65,88	66,35	58,77	52,61	41,23	42,65
5	14,7	13,28	22,75	3,79	22,74	26,07	28,44	45,02	57,35	53,08
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata	3,97	3,94	4,15	3,68	4,09	4,17	4,15	4,02	4,25	4,13
Rata-rata variabel	4,07									

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

Skor 5 (sangat setuju) tertinggi dijumpai pada indikator X1.9 sebesar 57,35 persen, yaitu pada pernyataan "*Saya dapat menerima masukan, kritik dan saran*". Skor tersebut menggambarkan bahwa rekan-rekan Koordinator Statistik Kecamatan mempunyai sifat yang terbuka sehingga mudah menerima masukan, kritik dan saran. Sedangkan skor 5 (sangat setuju) terendah dijumpai pada pernyataan X1.2 sebesar 13,28 persen. Pernyataan X1.2 adalah "*Saya tahu kelemahan saya dan saya mengembangkan kemampuan yang saya miliki tanpa menutupi kelemahan tersebut*". Hal tersebut menggambarkan bahwa rekan-rekan Koordinator Statistik Kecamatan belum semuanya menyadari dan mengetahui apa kelemahan dalam dirinya serta bagaimana menutupi kelemahan tersebut.

Interval rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel kecerdasan emosional adalah antara 3,68 sampai dengan 4,25. Nilai rata-rata keseluruhan 4,07 jika dikategorikan terhadap kategori jawaban responden termasuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa pada umumnya responden sangat setuju akan pernyataan-pernyataan tentang kecerdasan emosional. Rata-rata terendah dijumpai pada indikator X1.4 pada pernyataan "*Saya mampu bekerja dengan baik walaupun dalam keadaan tertekan*". Hal ini merupakan titik lemah dari para Koordinator Statistik Kecamatan yang harus diperkuat. Beberapa solusi terkait hal tersebut adalah Memberikan pemahaman bahwa pekerjaan adalah tantangan bukan ancaman, Fokus pada proses bukan pada hasil dan Beban pekerjaan sebaiknya jangan dipendam sendirian, ajaklah rekan KSK yang lain untuk membantu.

b. Komitmen Organisasional

Sembilan indikator berupa pernyataan-pernyataan positif tentang komitmen organisasional dan distribusi frekuensi setiap indikator komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional

Skor	Variabel X2 (%)									
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.6
1	5,69	0,94	0,94	6,60	6,60	3,30	0,94	0,47	0,94	3,30
2	5,21	1,89	0,47	8,02	2,83	7,55	1,42	4,25	1,42	7,55
3	24,17	12,26	3,30	29,24	22,17	24,53	7,55	24,06	6,60	24,53
4	45,5	69,34	43,87	42,92	49,53	45,76	48,58	52,83	60,85	45,76
5	19,43	15,09	51,42	13,22	18,87	18,86	41,51	18,39	30,19	18,86
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata	3,68	3,96	4,44	3,47	3,71	3,69	4,28	3,84	4,18	3,69
Rata-rata variabel	3,92									

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

Skor 5 (sangat setuju) tertinggi dijumpai pada indikator X2.7 sebesar 41,51 persen, yaitu pada pernyataan "*Saya merasa BPS Kab/Kota ini telah banyak berjasa bagi hidup saya*". Skor tersebut menggambarkan bahwa rekan-rekan Koordinator Statistik Kecamatan menyadari bahwa BPS telah banyak memberikan arti bagi kehidupannya. Sebuah sikap yang sangat penting sebab kadangkala seseorang ketika telah hidupnya nyaman lupa darimana asal mulanya. Sedangkan skor 5 (sangat setuju) terendah sebesar 13,22 persen dijumpai pada pernyataan X2.4 "*Saya sulit meninggalkan BPS Kab/Kota karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain*". Hal ini menunjukkan komitmen rekan-rekan Koordinator Statistik Kecamatan terhadap BPS cukup rendah dan ini cukup mengkhawatirkan. Perlu adanya pembinaan dari sisi psikologi agar komitmen terhadap BPS naik.

Interval rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel komitmen organisasional adalah antara 3,47 sampai dengan 4,44. Nilai rata-rata keseluruhan 3,92 jika dikategorikan terhadap kategori jawaban responden termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa pada umumnya responden setuju akan pernyataan-pernyataan tentang komitmen organisasional. Rata-rata terendah dijumpai pada indikator X2.4 pada pernyataan "*Saya sulit meninggalkan BPS Kab/Kota karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain*". Hal ini merupakan titik lemah dari para Koordinator Statistik Kecamatan yang harus diperkuat.

Beberapa solusi terkait hal tersebut :

- Kepala BPS Kabupaten/Kota harus mampu menciptakan rasa kepemilikan pada diri masing-masing KSK terhadap organisasi yaitu BPS. Agar tercipta kondisi ini KSK sebelumnya harus memposisikan dirinya dalam organisasi, percaya dan yakin bahwa

ada peran dan manfaatnya bekerja di organisasi. Setelah kondisi dalam dirinya tercapai, barulah KSK bisa merasakan kenyamanan berkerja sehingga bisa mendukung nilai-nilai, visi, dan misi BPS. Faktor yang penting untuk menciptakan rasa kepemilikan ini adalah dengan meningkatkan perasaan seluruh KSK bahwa organisasi ini adalah benar-benar merupakan “milik” mereka. Bila KSK merasa dilibatkan dan semua ide dan masukannya dipertimbangkan BPS maka muncul perasaan kalau mereka ikut berkontribusi terhadap pencapaian hasil. Hal ini ditambah dengan kepercayaan kalau hasil yang diperoleh organisasi akan kembali pada kesejahteraan KSK pula.

- Komunikasi dua arah dengan menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka.
- Memberikan perhatian terhadap diri Koordinator Statistik Kecamatan baik secara pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.
- Pelatihan dan pengembangan agar para Koordinator Statistik Kecamatan memiliki keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.
- Memberikan *reward and punishment* terhadap hasil pekerjaan yang dicapai. BPS lebih memikirkan bagaimana cara memberikan *reward* yang sesuai dengan prestasi kerja KSK. Dengan adanya *reward* ini KSK akan merasa lebih dihargai sehingga hasil pekerjaan KSK lebih maksimal dan semakin termotivasi untuk meningkatkan pekerjaan mereka. Dengan memberikan *reward* secara finansial maupun non-finansial diharapkan mampu menjaga kestabilan KSK dalam bekerja. Menjatuhkan *punishment* yang tepat kepada KSK yang melakukan kesalahan. *Punishment* sering juga disebut sanksi. Sebetulnya *punishment* berguna untuk meningkatkan semangat

kerja KSK. KSK yang tidak suka adanya sanksi, otomatis memotivasi KSK tersebut bekerja lebih baik. Kehati-hatian dalam menerapkan *punishment* sangat diperlukan karena dapat menjatuhkan mental karyawan alias demotivasi. Sanksi yang dijatuhkan kepada KSK dapat digolongkan menjadi sanksi berat sanksi sedang, dan sanksi ringan berupa teguran lisan maupun tulisan

- Berdiskusi secara santai di sela-sela waktu kerja agar para Koordinator Statistik Kecamatan merasa diperhatikan.

c. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Ada 11 (sebelas) indikator berupa pernyataan-pernyataan positif tentang OCB dan distribusi frekuensi setiap indikator OCB dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi OCB

Skor	Variabel X3 (%)									
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
1	0,00	0,94	0,00	0,47	0,47	0,47	0,00	0,47	0,00	0,00
2	0,47	1,42	4,72	0,00	0,00	2,83	0,94	0,00	0,47	0,47
3	5,19	19,34	16,04	4,25	4,25	5,66	16,98	6,60	4,25	7,55
4	60,85	65,57	68,87	48,11	57,55	77,36	69,34	63,21	58,96	66,51
5	33,49	12,73	10,37	47,17	37,73	13,68	12,74	29,72	36,32	25,47
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata	4,27	3,87	3,84	4,41	4,32	4,00	3,93	4,21	4,31	4,17
Rata-rata variabel	4,12									

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

Skor 5 (sangat setuju) tertinggi dijumpai pada indikator X3.4 sebesar 47,17 persen, yaitu pada pernyataan "*Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab*". Skor tersebut menggambarkan bahwa rekan-rekan Koordinator Statistik Kecamatan memiliki kesadaran yang cukup tinggi bahwa setiap tugas yang

diberikan harus diselesaikan dengan tanggungjawab. Sedangkan skor 5 (sangat setuju) tertinggi dijumpai pada pernyataan X3.3 yaitu hanya sebesar 10,37 persen dengan pernyataan "*Saya memberi saran kepada rekan kerja sebelum bertindak*". Nilai tersebut menggambarkan bahwa rekan-rekan Koordinator Statistik Kecamatan cukup tinggi rasa egoismenya terhadap rekan sesama KSK-nya. Hal ini bisa diatasi dengan terus memberikan pemahaman bahwa semua adalah satu tubuh di dalam instansi BPS sehingga rasa egoisnya akan terkikis perlahan-lahan.

Interval rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel komitmen organisasional adalah antara 3,84 sampai dengan 4,41. Nilai rata-rata keseluruhan 4,12 jika dikategorikan terhadap kategori jawaban responden termasuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa pada umumnya responden setuju akan pernyataan-pernyataan tentang OCB. Rata-rata terendah dijumpai pada indikator X3.3 pada pernyataan "*Saya memberi saran kepada rekan kerja sebelum bertindak*". Hal ini merupakan titik lemah dari para Koordinator Statistik Kecamatan yang harus diperkuat. Terdapat selisih yang cukup jauh antara rata-rata terendah dengan tertinggi menunjukkan masih banyak hal yang perlu dilakukan untuk meningkat nilai OCB pada diri rekan-rekan Koordinator Statistik Kecamatan.

d. Kinerja KSK

Ada 11 (sebelas) indikator berupa pernyataan-pernyataan positif tentang kinerja KSK dan distribusi frekuensi setiap indikator kinerja KSK dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi OCB

Skor	Variabel Y (%)									
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
1	0,94	0,00	0,47	0,47	0,94	0,00	0,47	0,47	0,94	0,00
2	1,42	0,94	0,47	0,47	0,47	1,42	0,00	0,00	1,42	1,42
3	17,92	23,58	20,28	7,55	25,94	15,09	13,68	3,30	9,91	8,96
4	69,81	66,04	63,68	73,58	60,85	66,51	70,75	66,51	59,91	73,11
5	9,91	9,44	15,10	17,93	11,80	16,98	15,10	29,72	27,82	16,51
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata	3,86	3,83	3,92	4,08	3,82	3,99	4,00	4,25	4,12	4,04
Rata-rata variabel	4,00									

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

Skor 5 (sangat setuju) tertinggi dijumpai pada indikator Y1.8 sebesar 29,72 persen, yaitu pada pernyataan "*Saya berusaha disiplin dalam bekerja*". Skor tersebut menggambarkan bahwa rekan-rekan Koordinator Statistik Kecamatan memiliki kesadaran untuk selalu disiplin dalam setiap pekerjaan. Sedangkan skor 5 (sangat setuju) terendah dijumpai pada pernyataan Y1.2 sebesar 9,44 persen dengan pernyataan "*Saya merasa mampu mengerjakan tugas tepat waktu walaupun dengan volume yang besar*". Kecilnya persentase tersebut menggambarkan bahwa rekan-rekan Koordinator Statistik Kecamatan merasa kurang yakin bisa menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu ketika volume pekerjaan sedang tinggi. Hal ini bisa diatasi dengan penataan kembali pembagian beban tugas sehingga sama rata.

Interval rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel kinerja KSK adalah antara 3,82 sampai dengan 4,25 dan rata-rata keseluruhan adalah 4,00. Nilai rata-rata keseluruhan jika dikategorikan terhadap kategori jawaban responden termasuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa pada umumnya responden setuju akan pernyataan-pernyataan tentang kinerja KSK.

Rata-rata terendah dijumpai pada indikator Y1.5 pada pernyataan “*Saya merasa hasil pekerjaan saya memuaskan pimpinan*”. Hal ini merupakan gambaran bahwa rekan-rekan Koordinator Statistik Kecamatan belum merasa bisa memuaskan pimpinan terhadap hasil kerjanya sehingga masih perlu ditingkatkan lagi kinerja dan kualitas kerjanya.

B. Analisis Hasil PLS

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software* SmartPLS yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Pengukuran model kecocokan PLS SEM terdiri dari *Outer Model* dan *Inner Model*.

1. Outer Model

Pada *outer model*, terdapat analisis mengenai validitas dan reliabilitas indikator dari PLS. Validitas indikator terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan reliabilitas dapat dilihat dari *composite reliability*.

b. Discriminant Validity

Suatu indikator dinilai memenuhi *discriminant validity* jika nilai *cross loading* indikator terhadap variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan terhadap variabel yang lainnya. Jika suatu indikator mempunyai korelasi yang lebih tinggi daripada

variabel lainnya maka kecocokan model harus dipertimbangkan ulang. Hal itu dapat dilihat pada tabel 4.10. Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa setiap indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini (nilai yang dicetak tebal) telah memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai *outer loading* terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

Tabel 4. 10 Nilai *Cross Loading*

Indikator	Kecerdasan Emosional	Kinerja	Komitmen	OCB
x1.10	0,6600	0,4335	0,2520	0,5160
x1.5	0,6040	0,3686	0,2242	0,3136
x1.6	0,7568	0,6348	0,3704	0,5898
x1.7	0,6060	0,3150	0,2625	0,3745
x1.8	0,7482	0,4940	0,2973	0,4870
x1.9	0,7748	0,5434	0,4036	0,5544
x2.2	0,3746	0,3167	0,6775	0,3526
x2.3	0,4174	0,4705	0,8177	0,5306
x2.4	0,1730	0,1195	0,5887	0,1368
x2.5	0,2114	0,3213	0,6805	0,3791
x2.6	0,2442	0,3002	0,7345	0,3483
x2.7	0,3869	0,3294	0,8066	0,3318
x2.9	0,3715	0,4479	0,8032	0,4794
x3.1	0,5710	0,5726	0,3767	0,7224
x3.10	0,4085	0,5860	0,4101	0,7020
x3.11	0,2634	0,5284	0,3837	0,5564
x3.2	0,5308	0,4933	0,4110	0,5740
x3.3	0,3099	0,5559	0,2054	0,6319
x3.4	0,5123	0,6782	0,3657	0,7450
x3.5	0,4931	0,5005	0,4236	0,6268
x3.6	0,5158	0,5902	0,4285	0,6717
x3.7	0,5594	0,6907	0,3517	0,7371
x3.8	0,5824	0,6891	0,4035	0,8181
x3.9	0,4773	0,5536	0,2944	0,7087
y1.1	0,4846	0,6342	0,3230	0,5683
y1.10	0,4333	0,5795	0,1735	0,5078
y1.11	0,5268	0,7453	0,3132	0,7067
y1.2	0,4950	0,7282	0,3202	0,5425

Indikator	Kecerdasan Emosional	Kinerja	Komitmen	OCB
y1.3	0,5996	0,8493	0,3773	0,7079
y1.4	0,5262	0,7379	0,3078	0,6177
y1.5	0,3225	0,5595	0,3548	0,3994
y1.6	0,4709	0,6679	0,3630	0,6433
y1.7	0,4923	0,7896	0,3825	0,6495
y1.8	0,5351	0,7157	0,3837	0,6544
y1.9	0,2951	0,5281	0,4038	0,4511

Sumber : Hasil pengolahan dengan SmartPLS

c. *Convergent Validity*

Convergent validity adalah validitas yang terbukti jika skor yang diperoleh oleh dua instrumen yang mengukur konsep yang sama, atau mengukur konsep dengan metode berbeda memiliki korelasi yang tinggi. Pengujian *convergent validity* dari indikator-indikatornya bergantung dari jenis dari indikator itu sendiri. Dalam hal ini, item-item indikator dari masing-masing variabel bersifat reflektif sehingga apabila ada yang tidak valid maka item tersebut akan dieliminasi. Indikator dari masing-masing variabel dikatakan valid apabila nilai dari T-statistiknya adalah ≥ 1.96 (Ghozali, 2008).

Tabel 4. 11 Nilai *Outer Loading*

Variabel	T Statistics (O/STERR)	Hasil
x1.10 <- Kecerdasan Emosional	6.0526	Valid
x1.5 <- Kecerdasan Emosional	5.0014	Valid
x1.6 <- Kecerdasan Emosional	13.0866	Valid
x1.7 <- Kecerdasan Emosional	7.6529	Valid
x1.8 <- Kecerdasan Emosional	10.0115	Valid
x1.9 <- Kecerdasan Emosional	10.5132	Valid
x2.2 <- Komitmen	3.4481	Valid
x2.3 <- Komitmen	4.9629	Valid
x2.4 <- Komitmen	2.5635	Valid
x2.5 <- Komitmen	3.5855	Valid
x2.6 <- Komitmen	3.7004	Valid

Variabel	T Statistics (O/STERR)	Hasil
x2.7 <- Komitmen	4.3865	Valid
x2.9 <- Komitmen	5.2616	Valid
x3.1 <- OCB	12.1688	Valid
x3.10 <- OCB	8.3740	Valid
x3.11 <- OCB	4.2831	Valid
x3.2 <- OCB	7.6607	Valid
x3.3 <- OCB	9.2847	Valid
x3.4 <- OCB	10.6899	Valid
x3.5 <- OCB	4.9324	Valid
x3.6 <- OCB	7.4313	Valid
x3.7 <- OCB	12.4592	Valid
x3.8 <- OCB	15.2021	Valid
x3.9 <- OCB	9.5033	Valid
y1.1 <- Kinerja	8.4162	Valid
y1.10 <- Kinerja	6.2599	Valid
y1.11 <- Kinerja	11.8467	Valid
y1.2 <- Kinerja	11.7748	Valid
y1.3 <- Kinerja	15.5584	Valid
y1.4 <- Kinerja	9.5144	Valid
y1.5 <- Kinerja	3.7417	Valid
y1.6 <- Kinerja	12.7451	Valid
y1.7 <- Kinerja	10.7928	Valid
y1.8 <- Kinerja	10.0185	Valid
y1.9 <- Kinerja	3.4488	Valid

Sumber : Hasil pengolahan dengan SmartPLS

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen dalam mengukur suatu konsep atau variabel. Pada penelitian ini, reliabilitas dapat diukur dengan melihat nilai *composite reliability*. Jogiyanto (2011) menyebutkan bahwa *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu variabel. Disebutkan juga bahwa untuk dapat dikatakan suatu variabel itu reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* > 0.7. Hasil untuk uji reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4. 12 Nilai *Composite Reability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Kecerdasan Emosional	0.8475	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasional	0.8900	<i>Reliable</i>
OCB	0.9059	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0.9082	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil pengolahan dengan SmartPLS

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai dari *composite reliability* dari masing-masing konstruk telah memenuhi syarat yaitu > 0.7 . Hal ini menunjukkan bahwa kondisi model dan variabel tersebut adalah reliabel.

2. *Inner Model*

a. Nilai *R-Square*

Evaluasi pertama pada *inner model* dilihat dari nilai *R-Square*. Berdasarkan pengolahan data dengan SmartPLS 2.0, dihasilkan nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0.7589

Sumber: Hasil pengolahan dengan SmartPLS

Berdasarkan tabel 4.13 nilai *R-Square* pada variabel kinerja yaitu sebesar 0.7589, memiliki arti bahwa prosentase besarnya keragaman data pada variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 75,89 %, sedangkan sisanya yaitu 24,11 % dijelaskan oleh variabel lain selain kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan kata lain dapat diinterpretasikan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh sebesar 75,89 % terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan.

Kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa KSK yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar BPS dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, dibutuhkan KSK berkomitmen tinggi untuk menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu berkontribusi langsung di BPS. Sementara KSK yang berperilaku OCB, secara tidak langsung mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan KSK akan mempengaruhi peningkatan kinerja KSK. Kecerdasan emosional dan kinerja memiliki keterkaitan. Emosi yang baik yang dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi, akan berpengaruh terhadap kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya, seperti yang dinyatakan oleh Goleman (2000). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik serta dalam membina hubungan dengan orang lain.

b. Uji Hipotesis

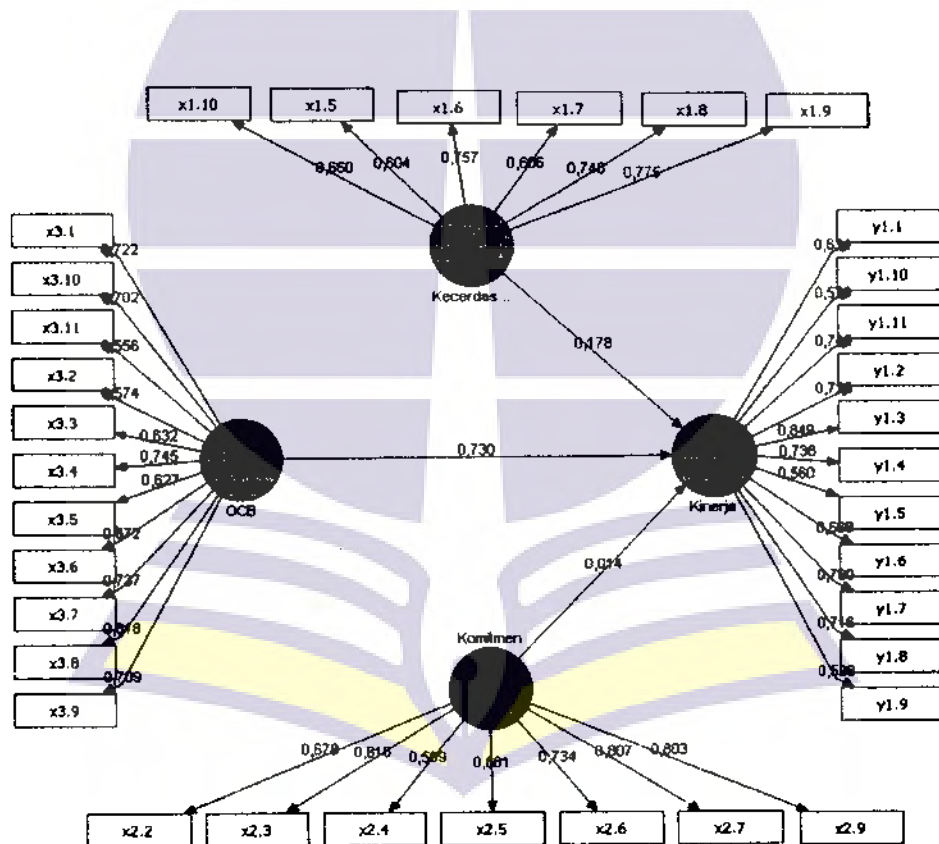
Pengujian selanjutnya dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien *path* atau *inner model* yang menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Dalam hal melihat signifikansi hubungan antar variabel maka yang digunakan adalah analisis *T-test* dari koefisien jalur (*path coefficient*). Hipotesis penelitian dapat diterima jika nilai

T-statistics lebih dari 1,96. Berikut nilai koefisien estimasi dan nilai *T-statistics* yang dihasilkan pada penelitian ini :

Tabel 4. 14 Nilai Koefisien Estimasi dan T-Statistics

Hipotesis	Koefisien	T Statistics
Kecerdasan Emosional -> Kinerja	0,178	2.6618
Komitmen Organisasional -> Kinerja	0,014	0.1381
OCB -> Kinerja	0,730	8.6729

Sumber : Hasil pengolahan dengan SmartPLS



Gambar 4. 2 Koefisien Hasil PLS

C. Pembahasan

1. Pembahasan Hasil Penelitian

Deskriptif profil responden menunjukkan bahwa profil Koordinator Statistik Kecamatan yang bertugas di Jawa Timur mempunyai karakteristik mayoritas sebagai berikut :

- 1) berusia antara 41-50 tahun (34,6 %)
- 2) berjenis kelamin laki-laki (86,26 %)
- 3) berlatarbelakang pendidikan S1 – S2 (49,76 %)
- 4) masa kerja 11-20 tahun (47,87 %)

Secara rinci karakteristik Koordinator Statistik Kecamatan akan dibahas satu persatu. Tabel 4.15 menunjukkan hubungan antara rata-rata jawaban pada tiap variabel dengan kategori umur. Secara umum, kategori umur 41-50 tahun memberikan penilaian tinggi terhadap variabel OCB sebesar 4,24. Hal ini menggambarkan bahwa pada kelompok umur tersebut rasa saling tolong-menolong terhadap rekan kerjanya sedang tinggi-tingginya.

Sementara rata-rata penilaian terendah diberikan kategori umur < 31 tahun pada variabel komitmen organisasional dengan nilai 3,63. Pada kelompok usia tersebut jiwa muda yang cenderung susah diatur, maunya sendiri dan memberontak membuat nilai terhadap variabel komitmen organisasional paling rendah. Hal ini menjadi pekerjaan rumah tersendiri bagaimana caranya agar para Koordinator Statistik Kecamatan yang masih muda mempunyai komitmen yang kuat terhadap BPS.

Tabel 4. 15 Jawaban Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No.	Kategori Umur	Persentase	Rata-rata (<i>Mean</i>)				Rata-rata Keseluruhan
			Kecerdasan Emosional	Komitmen Organisasional	OCB	Kinerja KSK	
1.	< 31 Tahun	9,95	3,99	3,63	4,09	4,03	3,94
2.	31-40 Tahun	30,33	4,05	3,86	4,16	3,99	4,02
3.	41-50 Tahun	34,60	4,18	4,06	4,24	4,08	4,14
4.	> 50 Tahun	25,12	3,97	3,90	3,94	3,88	3,92

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

Tabel 4.15 menunjukkan hubungan antara rata-rata jawaban pada tiap variabel dengan kategori jenis kelamin. Secara umum, responden laki-laki memberikan penilaian tinggi terhadap variabel OCB sebesar 4,14. Hal ini menggambarkan bahwa laki-laki lebih memiliki rasa saling tolong-menolong terhadap rekan kerjanya dibanding variabel lainnya.

Sementara rata-rata penilaian terendah diberikan kategori responden perempuan pada variabel komitmen organisasional dengan nilai 3,36. Hal ini menjadi pekerjaan rumah tersendiri bagaimana caranya agar para Koordinator Statistik Kecamatan perempuan mempunyai komitmen yang kuat terhadap BPS.

Tabel 4. 16 Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Persentase	Rata-rata (<i>Mean</i>)				Rata-rata Keseluruhan
			Kecerdasan Emosional	Komitmen Organisasional	OCB	Kinerja KSK	
1.	Laki-laki	86,26	4,10	4,00	4,14	4,01	4,06
2.	Perempuan	13,74	3,89	3,36	4,01	3,91	3,79

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

Tabel 4.16 menunjukkan hubungan antara rata-rata jawaban pada tiap variabel dengan kategori pendidikan. Secara umum, responden dengan tingkat pendidikan S1 – S2 memberikan penilaian tinggi terhadap variabel OCB sebesar 4,16. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin lebih memiliki rasa saling tolong-menolong terhadap rekan kerjanya dibanding jenjang pendidikan dibawahnya..

Sementara rata-rata penilaian terendah diberikan kategori responden dengan pendidikan D1 – D3 pada variabel komitmen organisasional dengan nilai 3,73. Jika diperhatikan bahwa responden dengan pendidikan SMA sederajat justru lebih tinggi nilai komitmen organisasinya.

Tabel 4. 17 Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Persentase	Rata-rata (Mean)				Rata-rata Keseluruhan
			Kecerdasan Emosional	Komitmen Organisasional	OCB	Kinerja KSK	
1.	SMA sederajat	33,65	4,03	4,09	4,09	3,97	4,04
2.	D1 – D3	16,59	4,01	3,73	4,10	4,00	3,96
3.	S1 – S2	49,76	4,12	3,86	4,16	4,02	4,04

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

Tabel 4.17 menunjukkan hubungan antara rata-rata jawaban pada tiap variabel dengan kategori masa kerja. Secara umum, responden dengan masa kerja 21 – 30 tahun memberikan penilaian tinggi terhadap variabel OCB sebesar 4,30. Hal ini menggambarkan pada masa kerja tersebut para Koordinator Statistik Kecamatan sangat toleran dan mudah membantu rekannya disebabkan sudah mempunyai jam terbang dan pengalaman di lapangan yang tinggi.

Sementara rata-rata penilaian terendah diberikan kategori responden dengan masa kerja < 6 tahun pada variabel komitmen organisasional dengan nilai 3,09. Hal ini cukup menggambarkan bahwa dengan masa kerja yang belum terlalu lama maka komitmen yang terbentuk pada dirinya belum begitu kuat dan besar.

Tabel 4. 18 Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Persentase	Rata-rata (Mean)				Rata-rata Keseluruhan
			Kecerdasan Emosional	Komitmen Organisasional	OCB	Kinerja KSK	
1.	< 6 Tahun	2,84	3,82	3,09	4,06	3,80	3,69
2.	6 – 10 Tahun	18,00	4,05	3,66	4,09	4,05	3,96
3.	11 – 20 Tahun	47,87	4,08	3,98	4,11	3,96	4,03
4.	21 – 30 Tahun	20,38	4,21	4,12	4,30	4,12	4,19
5.	> 30 Tahun	10,91	3,84	3,89	3,94	3,88	3,89

Sumber : Hasil penelitian, data diolah

Dari rata-rata jawaban pernyataan-pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa variabel OCB sangat mempengaruhi kinerja Koordinator Statistik Kecamatan. Hal itu terbukti dari semua karakteristik yang dominan pada Koordinator Statistik Kecamatan variabel OCB selalu memiliki nilai rata-rata tertinggi dibanding variabel lainnya.

Secara keseluruhan masih ada responden yang menjawab skor 1 pada tiap variabel. Variabel komitmen organisasional mendapat catatan tersendiri karena semua pernyataannya mendapat jawaban skor 1. Dari pernyataan-pernyataan yang mendapat jawaban skor 1 tersebut diperoleh informasi bahwa sebagian Koordinator Statistik Kecamatan di lingkungan BPS Provinsi Jawa Timur perlu mendapat bimbingan, arahan dan perhatian yang lebih untuk memperkuat kecerdasan emosionalnya, komitmen organisasionalnya serta memperkuat sikap OCB-nya.

2. Hubungan Antar Variabel

Setelah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada keseluruhan dalam model penelitian ini, langkah selanjutnya adalah melakukan analisa apakah variabel-variabel *independent* yang membentuk model penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*. Metode yang digunakan untuk analisa ini adalah metode *Structural Equation Model (SEM)*, peneliti menggunakan program *SmartPLS 2.0*.

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat *T-statistics* dan *path-coefficient*. Nilai *T-statistics* menunjukkan signifikan variabel, sedangkan *path-coefficient* menunjukkan sifat hubungan antar variabel (positif atau negatif).

Tabel 4. 19 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	<i>T Statistics</i>	Hasil
Kecerdasan Emosional -> Kinerja	0,178	2.6618	Diterima
Komitmen Organisasional -> Kinerja	0,014	0.1381	Ditolak
OCB -> Kinerja	0,730	8.6729	Diterima

Sumber : Hasil pengolahan dengan SmartPLS

Hipotesis terdukung apabila nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1.96. Koefisien beta mempunyai nilai positif untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Koefisien beta berada dalam rentang -1.0 sampai 1.0.

a. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan persepsi tentang kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan. Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien estimasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan adalah sebesar 0,178 dengan *t*-

statistics sebesar 2,6618 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan. Dari hasil ini maka hipotesis pertama dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian Iche Chyntya Navy Ariesta (2016), Triana Fitriastuti (2013) dan Ibrahim (2013), yang menemukan hubungan dan pengaruh positif antara kecerdasan emosional dan kinerja.

Menurut teori Goleman (2015, 58) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Kesadaran diri yang baik membuat Koordinator Statistik Kecamatan mempunyai keyakinan diri sehingga mampu membuat keputusan yang baik dalam kondisi tidak pasti dan tertekan. Seorang Koordinator Statistik Kecamatan yang mampu mengontrol emosi diri yang baik akan memiliki rasa tanggung jawab dan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi responden. Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri akan membuat KSK bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan meningkat. Kemampuan berempati menjadikan seorang Koordinator Statistik Kecamatan lebih mudah untuk diterima responden, begitu pula hal yang sama dirasakan oleh responden meski memiliki perbedaan sudut pandang. Keterampilan sosial seorang Koordinator Statistik Kecamatan bermanfaat untuk menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

b. Hubungan antara komitmen organisasional dengan Kinerja

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan persepsi tentang komitmen organisasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien estimasi pengaruh komitmen

organisasional terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan adalah sebesar 0,014 dengan *t-statistics* sebesar 0,1381 yang lebih kecil dari nilai *t*-tabel 1,96. Dari hasil ini maka hipotesis kedua dari penelitian ini ditolak kebenarannya. Variabel komitmen organisasional tidak memberikan efek/dampak langsung yang berarti terhadap variabel kinerja KSK. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Carmeli dan Freund (2004) bahwa komitmen adalah ukuran bagi kinerja individu dengan kepuasan kerja menjadi variabel moderator antara komitmen dan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan Chairuddin *et al* (2015) ;yang menyatakan bahwa temuan dari studi komitmen organisasional adalah hubungan yang berpengaruh kecil antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Gunawan *et al* (2019) mengadakan penelitian mengenai praktek sumber daya manusia, kekuatan sumberdaya manusia, komitmen afektif, dan kinerja karyawan. Penelitian Darman *et al* (2019) menyatakan bahwa komitmen tidak signifikan mempengaruhi kinerja.

Komitmen normatif terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama individu di dalam organisasi. Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen normatif juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang berharga bagi individu yang tidak bisa dibalas kembali. Selain itu, komitmen normatif juga dipengaruhi oleh kontrak psikologis antara anggota dan organisasinya. Unsur pengembangan karier karyawan, pemberian kompensasi dan tunjangan yang layak, serta adanya fleksibilitas waktu antara pekerjaan dan keluarga merupakan kontrak psikologis yang efektif sebagai timbal balik dari apa yang diberikan oleh organisasi.

Beberapa faktor penyebab komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu adanya mutasi pegawai. Di lingkungan BPS, mutasi berlaku merata untuk semua pegawai baik di jabatan struktural maupun fungsional, vertikal maupun horizontal. BPS adalah instansi pemerintah pusat, sehingga ruang lingkup mutasi mencakup seluruh wilayah di Indonesia. Pola mutasi sendiri selama ini tidak jelas, apakah berdasarkan kinerja, daerah asal atau lain sebagainya. Ketidakjelasan pola mutasi ini tentu merepotkan KSK misalnya dari sisi hubungan mereka dengan keluarga, biaya hidup yang meningkat terutama bagi KSK yang sudah berkeluarga namun tinggal terpisah dengan keluarganya karena terkena mutasi, dan lain sebagainya. Hal ini didukung oleh banyaknya responden yang menginginkan adanya pola mutasi yang jelas. Disarankan agar pola mutasi diperjelas dan disesuaikan dengan daerah asal masing-masing KSK.

Selain itu, penyebab komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK juga dikarenakan oleh komitmen menjadi bagian dari BPS yang cukup rendah, terbukti dengan nilai loading factor yang paling rendah. Beban kerja yang cukup tinggi namun tidak mendapat balasan berupa penghargaan yang layak, menjadi alasan utama mengapa komitmen terhadap organisasi tidak begitu baik. Anggapan yang masih melekat bahwa KSK merupakan tingkatan yang paling rendah di BPS yang bertugas hanya sebagai pekerja kasar.

BPS berharap agar KSK lebih meningkatkan komitmennya di instansi sehingga kedepannya KSK dapat setia dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi. Sehubungan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel komitmen organisasi belum memberikan pengaruh terhadap kinerja KSK.

Aspek komitmen organisasional, perlu ditingkatkan kemampuan KSK dengan diklat berkala tentang layanan statistik dan interpersonal skill serta pemberian kesempatan melanjutkan jenjang pendidikan lebih tinggi. Selain itu, pemberian sistem insentif dengan model grade tetap perlu dilanjutkan dan ditinjau secara berkala untuk mempertahankan komitmen berkelanjutan dari KSK. Perlu juga dilakukan program yang membuat KSK merasa bangga menjadi keluarga besar BPS, misalnya dengan menyelenggarakan acara *family gathering*, pemberian penghargaan kepada KSK teladan, dan sejenisnya yang akan meningkatkan komitmen.

c. Hubungan antara OCB dengan Kinerja

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan persepsi tentang OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan. Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien estimasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan adalah sebesar 0,730 dengan *t-statistics* sebesar 8,6729 yang lebih besar dari nilai *t-tabel* 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga dari penelitian ini. Hasil ini sesuai dengan penelitian Iche Chyntya Navy Ariesta (2016), Triana Fitriastuti (2013) dan Ibrahim (2013), yang menemukan hubungan dan pengaruh positif antara OCB dan kinerja.

Menurut Robbins (2008, 40), *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. KSK merupakan aset

dari BPS. Kontribusi KSK dapat meningkatkan produktivitas BPS. OCB dari KSK dapat meningkatkan kinerja BPS karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, dengan adanya interaksi sosial pada KSK organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Dengan OCB KSK dapat meningkatkan produktivitas dari KSK tersebut.

Aktivitas menolong sesama teman koordinator statistik kecamatan lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan koordinator statistik kecamatan, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas kinerja rekan koordinator statistik kecamatan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, koordinator statistik kecamatan dapat saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya sehingga tidak mengganggu kinerjanya. Perilaku membantu yang ditunjukkan koordinator statistik kecamatan akan berkontribusi meningkatkan kinerja koordinator statistik kecamatan. Sebagai contoh, koordinator statistik kecamatan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Selain itu, dapat juga membantu koordinator statistik kecamatan baru untuk cepat mencapai target kinerja yang sudah ditentukan oleh BPS. Perilaku menolong dapat meningkatkan kedekatan emosional serta perasaan saling memiliki diantara koordinator statistik kecamatan BPS, sehingga akan mempengaruhi kinerja koordinator statistik kecamatan. Selain itu, pengaruh tidak langsung bagi BPS adalah membantu BPS mempertahankan koordinator statistik kecamatan yang memiliki kinerja baik. OCB juga meningkatkan stabilitas kinerja koordinator statistik kecamatan. koordinator statistik kecamatan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* diidentifikasi memiliki kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari

keahlian baru dengan meningkatkan kemampuannya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya. Hal tersebut dikarenakan OCB sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi dan tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Jika dilihat lebih jauh, OCB merupakan faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan (Organ, 1988). Hasil analisis dan pembahasan di atas menunjukkan bahwa OCB mampu meningkatkan kinerja koordinator statistik kecamatan. Hal ini mengindikasikan, bahwa koordinator statistik kecamatan telah membentuk perilaku OCB dalam dirinya, dapat dilihat dari sikap koordinator statistik kecamatan yang berperilaku mengantikan orang lain dalam bekerja, berperilaku melebihi persyaratan minimal, kemauan bertoleransi, terlibat dalam fungsi BPS dan dapat menyimpan informasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khazaei dan Khalkhali (2011) yang melakukan penelitian pada responden guru di Iran dengan sampel sebanyak 358 orang. Penelitian tersebut menunjukkan, bahwa konstruk-konstruk pembentuk variabel OCB berpengaruh signifikan pada kinerja. Konsisten dengan penelitian Sani (2013), menyatakan adanya pengaruh positif antara keadilan prosedural, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja, yang dimediasi oleh OCB. Hal ini mendukung temuan, bahwa OCB memiliki peran yang signifikan untuk meningkatkan kinerja koordinator statistik kecamatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil uji *R-Square* menunjukkan nilai 0,7589 atau 75,89 % yang memiliki arti bahwa variabel kinerja Koordinator Statistik Kecamatan dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebesar 75,89 %, sedangkan sisanya yaitu 24,11 % dipengaruhi oleh variabel lain selain kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,6618 yang lebih besar dari nilai *t*-tabel 1,96. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki Koordinator Statistik Kecamatan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki Koordinator Statistik Kecamatan maka semakin rendah pula kinerja yang didapat.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan dengan nilai *t-statistics* sebesar 0,1381 yang lebih

kecil dari nilai t -tabel 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tapi tidak begitu signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan. Hal ini disebabkan kurangnya komitmen organisasional pada diri Koordinator Statistik Kecamatan terhadap BPS sebagai institusi.

4. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan dengan nilai t -statistics sebesar 8,6729 yang lebih besar dari nilai t -tabel 1,96. Angka tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi nilai OCB yang dimiliki Koordinator Statistik Kecamatan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah nilai OCB yang dimiliki Koordinator Statistik Kecamatan maka semakin rendah pula kinerja yang didapat.

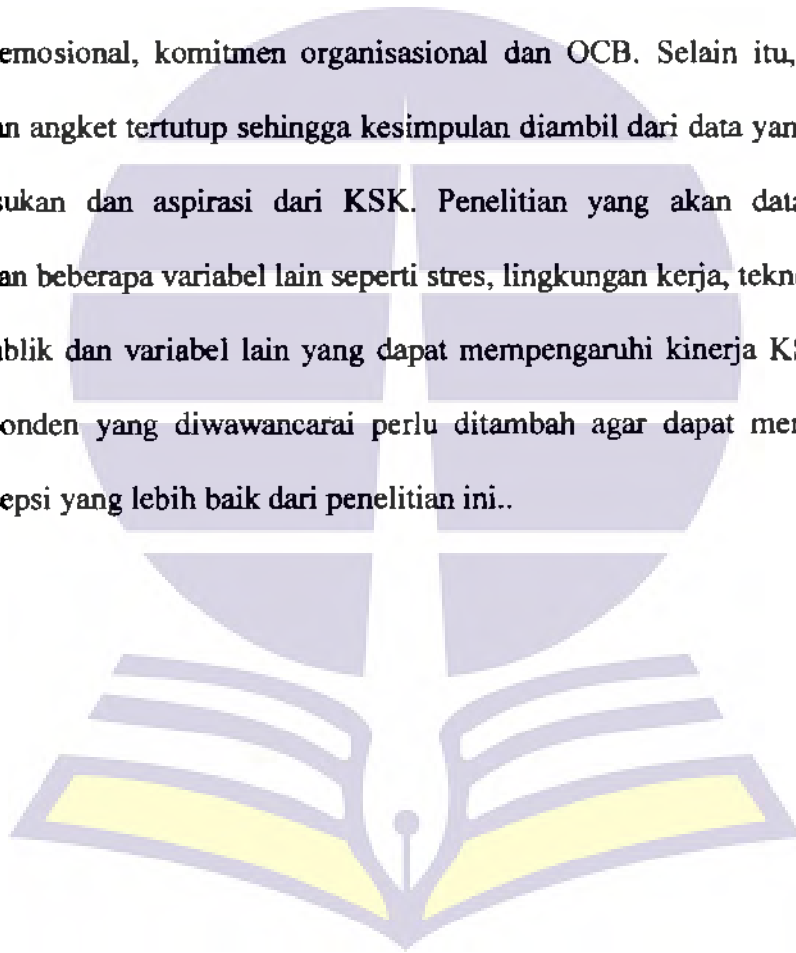
B. Saran

Berdasarkan simpulan, maka saran yang bisa disampaikan adalah KSK diberikan pelatihan khusus untuk mengasah dan meningkatkan kemampuan dalam mengelola kecerdasan emosional yang dimilikinya, terutama ketika menghadapi responden dan mengelola beban pekerjaannya. Sebab saat ini pekerjaan KSK semakin banyak dengan jadwal yang bertumpuk. Kepala BPS kabupaten/Kota sebagai atasan wajib membangun hubungan yang harmonis dan berkualitas dengan KSK-nya serta mampu meyakinkan mereka agar KSK merasa dihargai keberadaannya dan terpenuhi semua hak-haknya. Kepala BPS Kabupaten/Kota juga harus mampu bertindak adil pada seluruh KSK serta mengajak untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, KSK diberi kesempatan yang sama dengan pegawai lainnya untuk memberikan masukan dan saran atas kebijakan

kantor sehingga pada diri KSK timbul rasa saling memiliki dan dihargai sebagai salah satu unsur di BPS Kabupaten/Kota.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini antara lain hanya menguji 3 (tiga) variabel yaitu kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan OCB. Selain itu, penelitian ini menggunakan angket tertutup sehingga kesimpulan diambil dari data yang masuk tanpa adanya masukan dan aspirasi dari KSK. Penelitian yang akan datang sebaiknya menambahkan beberapa variabel lain seperti stres, lingkungan kerja, teknologi, motivasi melayani publik dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja KSK. Selain itu, jumlah responden yang diwawancarai perlu ditambah agar dapat memperoleh hasil analisis persepsi yang lebih baik dari penelitian ini..



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Allison, B.J., Voss, R.S. & Dryer, S. (2001). *Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior*. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-289.
- Ariesta, Iche Chyntya Navy. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging*. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2 No. 2 2016 : 121-140.
- Bourdieu, Pierre, 1986, "*The Forms of Capital*", terj. oleh Richard Nice, dalam J.G. Richardson (Ed.), *Handbook for Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, New York.
- Carmeli, A. & Freund, A. (2004). *Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: an Empirical Investigation*. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7(3): 289-309.
- Chairuddin, Sugeng, et al. (2015). *Antecedent Work Engagement and Organizational Commitment to Increase the Outsourcing Employees Performance in Department of Cleanliness and Horticultural*. *European Journal of Business and Management* Vol.7, No.14, 2015.
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). *Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani University teachers*. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Clikeman, M.S. (2007). *Social competence in children*. United States of America: Springer.
- Darman, et al. (2017). *The Effect of Personality, Ability, Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment towards Lecturer Performance of Private University in Gorontalo*. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume V, Issue VI, June 2017.
- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Fitriastuti, Triana. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 4 No. 2 2013 : 103-114.
- Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modelling, Edisi II*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (2015). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.
- Gunawan, Milwan Akbar & Gunawan, Hendra. (2019). *Compensation, Competence, Organizational Commitment and Its Effect on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening*. Journal of Applied Accounting and Taxation. Vol. 4, No. 2, October 2019, 144-149.
- Ibrahim. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Dampaknya pada Kinerja Perawat RSUD Anutapura dan RS Undata Palu*. Jurnal Katalogis Vol. 1 No. 1 2013 : 136-146.
- Jogiyanto, H.M. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lim, Benson T.H. & Loosemore, Martin. (2017). *The Effect of Inter-organizational Justice Perceptions on Organizational Citizenship Behaviors in Construction Projects*. International Journal of Project Management 35 (2017) 95– 106.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis, R. L & Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Gellatly, I. R. (1990). *Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-lagged Relations*. Journal of applied psychology, 75(6): 710.
- Miao, Chao; Humphrey, Ronald H.; Qian, Shanshan. (2018). *A Cross-cultural Meta-analysis of How Leader Emotional Intelligence Influences Subordinate Task Performance and Organizational Citizenship Behavior*. Journal of World Business 53 (2018) 463–474.
- Nielsen, T. M.; Hrivnak, G. A.; Shaw, M. (2009). *Organization Citizenship Behavior and Performance: A Meta Analysis of Group Level Research. Small Group Research*. California: Sage Publications. Vol. 40. No. 5 (555–578).

- Organ, Dennis W., et.al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P.M., Whiting, S.W., & Blume, B.D. (2009). *Individual and Organizational Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 1, hlm.122-141.
- Poerwadarminta, W.J.S. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stanley, Thomas J. Ph. D. (2003). *The Millionaire Mind*. Batam: Interaksa.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukmawati dan Gani, Nurjaya. (2014). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 3 No. 3 Desember 2014.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Lampiran 1. Permohonan Izin Melakukan Penelitian

Probolinggo, 6 Desember 2018

Perihal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian
Lampiran : 1 set

Kepada Yang Terhormat :
Kepala BPS Provinsi Jawa Timur
melalui Kepala BPS Kabupaten Probolinggo
di –
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : PERMATA SAKTI, S.Mn
NIP : 19801010 200604 1 004
Pangkat/Gol.Ruang : Penata / III/c
Tugas/Jabatan : Staf Seksi Statistik Produksi
Unit Kerja : BPS Kabupaten Probolinggo

Masih melaksanakan studi S2 di Universitas Terbuka, Program Studi Magister Manajemen, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia (Izin Belajar).

Dengan ini bermaksud mengajukan permohonan izin untuk melakukan penelitian untuk bahan tesis saya, yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja KSK (Studi Kasus di BPS Kabupaten/Kota se-Jawa Timur)”.

Adapun penelitian tersebut dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada semua KSK di Jawa Timur melalui email KSK (akun email BPS), dan alokasi waktu bulan Desember 2018.

Demikian surat permohonan izin ini saya sampaikan dan atas perhatian serta dukungan Bapak, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,


PERMATA SAKTI, S.Mn
NIP. 19801010 200604 1 004

Lampiran 2. Izin Penelitian**BADAN PUSAT STATISTIK
PROVINSI JAWA TIMUR**

Surabaya, 02 Januari 2019

Nomor : B-35000.002/BPS/9200/01/2019
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Sdr. Permata Sakti, S.Mn.

Kepada Yang Terhormat,
Kepala BPS Kabupaten Probolinggo
di
Probolinggo

Menindaklanjuti Surat Kepala BPS Kabupaten Probolinggo Nomor B-35131.156/BPS/9280/12/2018 Tanggal 07 Desember 2018 Perihal Permohonan Ijin Penelitian Sdr. Permata Sakti, S.Mn., sebagai bahan tesis yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja KSK". Pada prinsipnya kami mendukung yang bersangkutan untuk melakukan penelitian tersebut dan diharapkan hasilnya dapat dibagikan kepada BPS Provinsi Jawa Timur.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Badan Pusat Statistik
Provinsi Jawa Timur,



Teguh Pramono

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang terhormat Bapak/Ibu KSK se-Jawa Timur, perkenalkan nama saya Permata Sakti, staf Seksi Statistik Produksi BPS Kabupaten Probolinggo.

Berkaitan penyusunan tesis berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja KSK", untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner-online penelitian tersebut.

Saya lampirkan surat ijin penelitian dari Kepala BPS Provinsi Jawa Timur. Kerahasiaan mengenai identitas dan isian jawaban dijamin oleh saya sebagai peneliti sehingga diharapkan Bapak/Ibu memberikan isian sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca setiap pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner berikut dan mengisinya dengan cermat, lengkap dan teliti, dengan batas pengisian sampai dengan hari Kamis, 10 Januari 2019 pukul 24.00 WIB. Silahkan Bapak/Ibu akses kuesioner penelitian tersebut pada link berikut: <https://goo.gl/forms/mwuMBQ2G9bD85KgB2>

Apabila terdapat pertanyaan mengenai kuesioner tersebut, silahkan hubungi saya melalui email ini (permatasakti@bps.go.id) atau ke nomer HP 0853 3454 8822.

Atas kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

DAFTAR KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data di bawah ini dengan memberi tanda silang (X).

1. Jenis kelamin : () Laki-laki () Perempuan
2. Usia : () ≤ 30 tahun () 31-40 tahun
() 41-50 tahun () ≥ 51 tahun
3. Pendidikan terakhir : () SMA/Sederajat () D1-D3 () S1-S2
4. Masa kerja : () ≤ 5 tahun () 6-10 tahun
() 11-20 tahun () 21-30 tahun () ≥ 30 tahun
5. BPS Kabupaten/Kota :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.
2. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan **dijamin kerahasiaannya**, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- STS = Sangat Tidak Setuju (skor 1)
 TS = Tidak Setuju (skor 2)
 KS = Kurang Setuju (skor 3)
 S = Setuju (skor 4)
 SS = Sangat Setuju (skor 5)

Variabel Kecerdasan Emosional

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Mengenal emosi diri						
1	Saya mengetahui cara yang terbaik untuk mengungkapkan emosi saya.					
2	Saya tahu kelemahan saya dan saya mengembangkan kemampuan yang saya miliki tanpa menutupi kelemahan tersebut.					
Mengelola emosi						
3	Saya mampu mengendalikan emosi saat berhadapan dengan responden yang tidak mau bekerjasama.					
4	Saya mampu bekerja dengan baik walaupun dalam keadaan tertekan.					
Motivasi						
5	Saat sedang mengalami kegagalan, saya tidak mudah putus asa.					

6	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas apapun dengan penuh keyakinan.					
Empati						
7	Saya dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja.					
8	Saya berusaha memahami perilaku rekan kerja.					
Membina hubungan						
9	Saya dapat menerima masukan, kritik dan saran.					
10	Saya dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja saya berkeluh kesah.					

Variabel Komitmen Organisasional

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<i>Affective Commitment</i>						
11	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya sebagai KSK.					
12	Saya merasa masalah yang terjadi di BPS Kab/Kota menjadi permasalahan saya juga.					
13	Saya merasa menjadi bagian keluarga BPS Kab/Kota..					
<i>Continuance Commitment</i>						
14	Saya sulit meninggalkan BPS Kab/Kota karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
15	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan BPS Kab/Kota.					
16	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sebagai KSK saat ini.					
<i>Normative Commitment</i>						
17	Saya merasa BPS Kab/Kota ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
18	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi BPS Kab/Kota.					
19	BPS Kab/Kota layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					

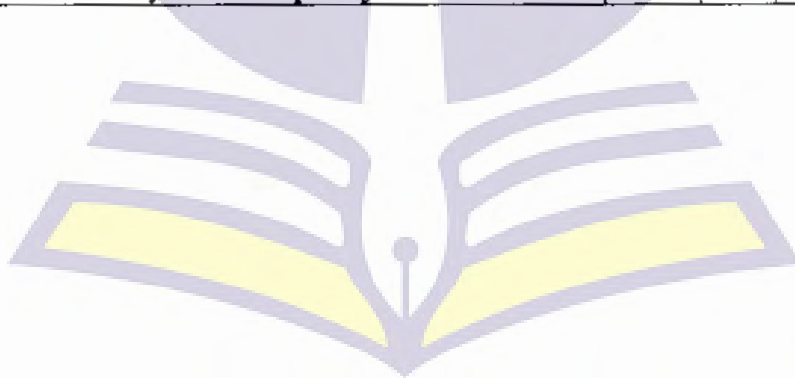
Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Perilaku menolong (<i>Altruism</i>)						
20	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan.					
21	Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengharapkan imbalan.					
Perilaku kehati-hatian (<i>Conscientiousness</i>)						
22	Saya memberi saran kepada rekan kerja sebelum bertindak.					
23	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab.					
24	Saya tetap mematuhi peraturan walaupun tidak ada yang mengawasi.					
Perilaku toleransi (<i>Sportmanship</i>)						
25	Jika BPS Kab/Kota memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut.					
26	Saya tidak pernah mengeluh jika diminta membantu pekerjaan rekan lain.					
Menghargai hubungan (<i>Courtesy</i>)						
27	Saya selalu berusaha menciptakan rasa saling menghargai dengan sesama rekan kerja.					
28	Saya berusaha membina dan menjaga kerukunan dalam lingkungan kerja.					
Mengikuti perubahan (<i>Civic Virtue</i>)						
29	Saya tidak mau ketinggalan dengan adanya perubahan.					
30	Saya aktif mengikuti semua perkembangan rekan kerja dan BPS Kab/Kota secara keseluruhan.					

Variabel Kinerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kuantitas						
31	Saya merasa volume pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan.					
32	Saya merasa mampu mengerjakan tugas tepat waktu walaupun dengan volume yang besar.					

Kualitas						
33	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti, rapi dan tepat waktu.					
34	Saya telah mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan.					
35	Saya merasa hasil pekerjaan saya memuaskan pimpinan.					
Pemanfaatan Waktu						
36	Saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.					
37	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan.					
Kehadiran						
38	Saya berusaha disiplin dalam bekerja.					
39	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
Kerjasama						
40	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
41	Saya senang berbagi keterampilan dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					

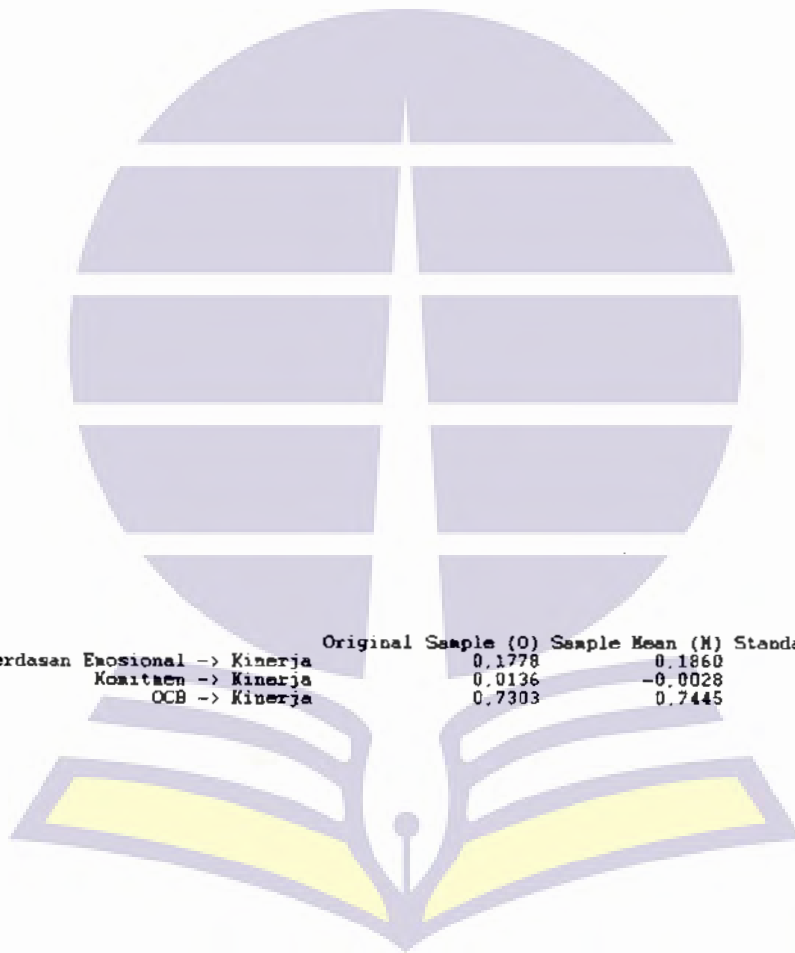


Lampiran 4. Hasil Olah *SmartPLS 2.0*

		Keceerdasan Emosional	Kinerja	Komitmen	OCB
Data Preprocessing					
Results (chronologically)	x1.10	0.6600	0.0000	0.0000	0.0000
Step 0 (Original Matrix)	x1.5	0.6040	0.0000	0.0000	0.0000
Index Values	x1.6	0.7568	0.0000	0.0000	0.0000
Results	x1.7	0.6060	0.0000	0.0000	0.0000
Index Values for Latent Variable	x1.8	0.7482	0.0000	0.0000	0.0000
Latent Variable Scores (unstandar)	x1.9	0.7748	0.0000	0.0000	0.0000
Measurement Model	x2.2	0.0000	0.0000	0.6775	0.0000
Measurement Model (restandarc)	x2.3	0.0000	0.0000	0.8177	0.0000
Path Coefficients	x2.4	0.0000	0.0000	0.5887	0.0000
Stop Criterion Changes	x2.5	0.0000	0.0000	0.6805	0.0000
Quality Criteria	x2.6	0.0000	0.0000	0.7345	0.0000
Cross Loadings	x2.7	0.0000	0.0000	0.8066	0.0000
Latent Variable Correlations	x2.9	0.0000	0.0000	0.8032	0.0000
Overview	x3.1	0.0000	0.0000	0.0000	0.7224
Total Effects	x3.10	0.0000	0.0000	0.0000	0.7020
Latent Variable Scores (Used)	x3.11	0.0000	0.0000	0.0000	0.5564
Outer Loadings	x3.2	0.0000	0.0000	0.0000	0.5740
Path Coefficients	x3.3	0.0000	0.0000	0.0000	0.6319
Stop Criterion Changes	x3.4	0.0000	0.0000	0.0000	0.7450
Quality Criteria	x3.5	0.0000	0.0000	0.0000	0.6268
Cross Loadings	x3.6	0.0000	0.0000	0.0000	0.6717
Latent Variable Correlations	x3.7	0.0000	0.0000	0.0000	0.7371
Overview	x3.8	0.0000	0.0000	0.0000	0.8181
Total Effects	x3.9	0.0000	0.0000	0.0000	0.7087
PLS					
Calculation Results	y1.1	0.0000	0.6342	0.0000	0.0000
Latent Variable Scores	y1.10	0.0000	0.5795	0.0000	0.0000
Manifest Variable Scores (Used)	y1.11	0.0000	0.7453	0.0000	0.0000
Outer Loadings	y1.2	0.0000	0.7282	0.0000	0.0000
Path Coefficients	y1.3	0.0000	0.8493	0.0000	0.0000
Stop Criterion Changes	y1.4	0.0000	0.7379	0.0000	0.0000
Quality Criteria	y1.5	0.0000	0.5595	0.0000	0.0000
Cross Loadings	y1.6	0.0000	0.6679	0.0000	0.0000
Latent Variable Correlations	y1.7	0.0000	0.7896	0.0000	0.0000
Overview	y1.8	0.0000	0.7157	0.0000	0.0000
Total Effects	y1.9	0.0000	0.5281	0.0000	0.0000

		Keceerdasan Emosional	Kinerja	Komitmen	OCB
Data Preprocessing					
Results (chronologically)	x1.10	0.6600	0.4335	0.2520	0.5160
Step 0 (Original Matrix)	x1.5	0.6040	0.3686	0.2242	0.3136
Index Values	x1.6	0.7568	0.6348	0.3704	0.5898
Results	x1.7	0.6060	0.3150	0.2625	0.3745
Index Values for Latent Variable	x1.8	0.7482	0.4940	0.2973	0.4870
Latent Variable Scores (unstandar)	x1.9	0.7748	0.5434	0.4036	0.5544
Measurement Model	x2.2	0.3746	0.3167	0.6775	0.3526
Measurement Model (restandarc)	x2.3	0.4174	0.4705	0.8177	0.5306
Path Coefficients	x2.4	0.1730	0.1195	0.5887	0.1368
Stop Criterion Changes	x2.5	0.2114	0.3213	0.6805	0.3791
Quality Criteria	x2.6	0.2442	0.3002	0.7345	0.3483
Cross Loadings	x2.7	0.3869	0.3294	0.8066	0.3318
Latent Variable Correlations	x2.9	0.3715	0.4479	0.8032	0.4794
Overview	x3.1	0.5710	0.5726	0.3767	0.7224
Total Effects	x3.10	0.4085	0.5860	0.4101	0.7020
Latent Variable Scores (Used)	x3.11	0.2634	0.5284	0.3837	0.5564
Outer Loadings	x3.2	0.5308	0.4933	0.4110	0.5740
Path Coefficients	x3.3	0.3099	0.5559	0.2054	0.6319
Stop Criterion Changes	x3.4	0.5123	0.6782	0.3657	0.7450
Quality Criteria	x3.5	0.4931	0.5005	0.4236	0.6268
Cross Loadings	x3.6	0.5158	0.5902	0.4285	0.6717
Latent Variable Correlations	x3.7	0.5594	0.6907	0.3517	0.7371
Overview	x3.8	0.5824	0.6891	0.4035	0.8181
Total Effects	x3.9	0.4773	0.5536	0.2944	0.7087
PLS					
Calculation Results	y1.1	0.4846	0.6342	0.3230	0.5683
Latent Variable Scores	y1.10	0.4333	0.5795	0.1735	0.5078
Manifest Variable Scores (Used)	y1.11	0.5268	0.7453	0.3132	0.7067
Outer Loadings	y1.2	0.4950	0.7282	0.3202	0.5425
Path Coefficients	y1.3	0.5996	0.8493	0.3773	0.7079
Stop Criterion Changes	y1.4	0.5262	0.7379	0.3078	0.6177
Quality Criteria	y1.5	0.3225	0.5595	0.3548	0.3994
Cross Loadings	y1.6	0.4709	0.6679	0.3630	0.6433
Latent Variable Correlations	y1.7	0.4923	0.7896	0.3825	0.6495
Overview	y1.8	0.5351	0.7157	0.3837	0.6544
Total Effects	y1.9	0.2951	0.5281	0.4038	0.4511

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha
Kecerdasan Emosional	0.4834	0.8475	0.0000	0.7859
Kinerja	0.4785	0.9082	0.7589	0.8876
Komitmen	0.5390	0.8900	0.0000	0.8608
OCB	0.4697	0.9059	0.0000	0.8648



	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation
Kecerdasan Emosional -> Kinerja	0.1778	0.1860	
Komitmen -> Kinerja	0.0136	-0.0028	
OCB -> Kinerja	0.7303	0.7445	

Bootstr	Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
	0.1860	0.0682	0.0682	2.6068
	-0.0028	0.1004	0.1004	0.1359
	0.7445	0.0792	0.0792	9.2183

