CC BY NC ND

44232

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANISASIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BKPSDM KABUPATEN KETAPANG KALIMANTAN BARAT)

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

ENDO

NIM. 500644069

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2019

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

ABSTRACT

INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLEGENCE AND CORPORATE CULTURE TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON BKPSDM KABUPATEN KETAPANG KALIMANTAN BARAT)

ENDO

Graduate Studies Program

Indonesia Open University

The main objective of this research is to analyze the influence of Emotional Intellegence and Corporate Culture toward Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance. The research used a descriptive survey approach with quantitative method taken from 40 employees as saturated samples. Data were collected through observation, interviews, questionnaires and documentary study. Data processing was done by the statistical data processing, the statistical program SPSS. Researches performed the normality test to the information that have been collected as a condition to the linear regression model was used. The method of analysis used was multiple regression analysis. The variables which analyzed in research were Emotional Intellegence, Corporate Culture, Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance. Valuation is done through the respondens answer to questionnaries applied in Likert scale five points system.

The result of analysis showed that Emotional Intellegence had direct influence and significant relationship toward Organizational Citizenship Behavior indicated by the value of its significance 0.001. Corporate culture had direct influence and significant relationship toward Organizational Citizenship Behavior indicated by the value of its significance 0.001. Emotional Intellegence didnt have direct influence and no significant relationship toward Employee performance, indicated by the value of its significance 0.094. Corporate culture had direct influence and significant relationship toward Employee performance with significance value was 0.044. Organizational Citizenship Behavior didnt have direct influence and no significant relationship toward Employee performance, indicated by the value of its significance 0.556. Based on this research, it concluded that Influence Emotional Intellegence and Organizational Citizenship Behavior had no direct influence toward Employee performance. Meanwhile Corporate culture had direct influence toward Employee performance.

keywords : Emotional Intellegence, Corporate culture, Organizational Citizenship Behavior, Employee performance.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BKPSDM KABUPATEN KETAPANG KALIMANTAN BARAT)

ENDO

Program Pasca Sarjana

Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan kuisioner terhadap 40 orang pegawai sebagai sampel. Data dikumpulkan dengan observasi, wawancara, kuisioner, studi dokumentasi. Kuisioner diuji dahulu dengan menggunakan pengujian validitas dan reabilitas. Pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan pengolah data statistik, yaitu Program SPSS. Penelitian menggunakan uji asumsi klasik dan uji normalitas terhadap data yang telah terkumpul sebagai suatu persyaratan layaknya model regresi linear digunakan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Variabel yang diteliti dalam penelitian adalah Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai. Penilaian dilakukan melalui penilaian responden dalam jawaban kuisioner skala Likert 5 poin.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior yang ditunjukkan dengan nilai signifikansinya 0.001 (lebih kecil dari 0.05). Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan nilai signifikansinya sebesar 0.001. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansinya 0.094. Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikansinya 0.044. Organizational Citizenship Behavior tidak berpengaruh secara langsung dan signifikansi terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansinya 0.556. Hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan OCB tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : kecerdasan emosional, budaya organisasi, Organizational Citizenship Behavior, kinerja pegawai.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Organisasional Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Pegawai (Studi Pada BKPSDM Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat)*
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.

Pontianak, 12 Desember 2018

Yang Menyatakan

(E N D O)
NIM. 500 644 069

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

LEMBAR PERSETUJUAN

JuduL TAPM	:	**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Organisasional Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Pegawai (Studi Pada BKPSDM Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat**
Penyusun TAPM	:	Endo
NIM	:	500 644 069
Program studi	:	Magister Manajemen
Hari/Tanggal	:	Rabu/ 12 Desember 2018

Menyetujui :

Pembimbing II

Dr. Ir. Bambang Dellyanto, M. Si
NIP. 19560127 198602 1 001

Pembimbing I

Dr. Endang Dhamayantie, SE., M.Si
NIP. 19760729 200012 2 001

Penguji Ahli

Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, M.M
NIP 19661201 199302 1 001

Mengetahui :

Ketua Pacasarjana Ekonomi dan Bisnis
Program Magister Manajemen

Amalia Kusuma Wardini, SE.,M.Com.,Ph.D
NIP. 19700918 200501 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas terbuka

Dr. Ali Muktiyanto, SE.,M.Si
NIP. 19611231 198601 1 002

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama	:	Endo
NIM	:	500 644 069
Program Studi	:	Magister Manajemen
Judul TAPM	:	**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Organisasional Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Pegawai (Studi Pada BKPSDM Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat)**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal	:	Rabu/ 12 Desember 2018
Waktu	:	11.00 – 12.30

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJIAN TAPM

	Tandatangan
Ketua Komisi penguji Amalia Kusuma Wardini, SE.,M.Com., Ph.D.	.....
Penguji Ahli Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, M.M.	.....
Pembimbing I Dr. Endang Dhamayantie, SE., M.Si	.....
Pembimbing II Dr. Ir. Bambang Dellyanto, M. Si	.....

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamu'alaikumWr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya maka TAPM ini dapat diselesaikan dengan baik.

Tugas Akhir Program Magister yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Pegawai (studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat) ini disusun guna memenuhi syarat akademis dalam memperoleh gelar Magister Manajemen pada progam Pascasarjana Universitas Terbuka.

Penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan TAPM ini hingga selesai. Terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Dr. Endang Dhamayantie, M.Si sebagai pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta dukungan dalam penyusunan Tugas Akhir Program Magister ini hingga selesai.
2. Dr. Ir. Bambang Dellyanto, M. Si sebagai pembimbing II, yang telah banyak memberikan masukan sehingga Tugas Akhir Program Magister ini dapat selesai dengan baik.
3. Bapak Dr. Liestyodono B. Irianto, M. Si selaku Direktur program Pasca Sarjana Universitas Terbuka
4. Bapak Mohammad Nasoha, SE., M. Sc selaku Kepala Bidang Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka dan penanggung jawab program.
5. Ibu Dr. Dra. Tati Rajati, M.M selaku Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka yang secara aktif membantu dan memberikan informasi sejak kuliah hingga selesainya Tugas Akhir Program Magister ini.
6. Bapak Drs. Achmad dari Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Pontianak yang secara aktif membantu dan memberikan informasi sejak kuliah hingga selesainya Tugas Akhir Program Magister ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

7. Seluruh Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang sebagai tempat melakukan penelitian dan memperoleh data.
8. Civitas Akademik serta segenap dosen Magister Manajemen Universitas Terbuka khususnya UPBJJ-UT Pontianak.
9. Istri tercinta Namiroh dan anak-anak tersayang, Shafa Annisatush Dafina dan Dhafa Farid Athaillah yang selalu menjadi penyemangat selama mengikuti perkuliahan Magister Manajemen di Universitas Terbuka.
10. Rekan-rekan Magister Manajemen serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu, mendukung dan memberi informasi dalam menyelesaikan penyusunan TAPM ini.

Akhir kata penulis mengharapkan kritik dan saran apabila dalam penyusunan Tugas Akhir Program Magister ini terdapat kekurangan yang mungkin terjadi karena keterbatasan dan kekurangan dari penulis, mohon untuk dapat dimaklumi.

Wassalamu'alikum, Wr. Wb.

Ketapang, 2018

ENDO

NIM. 500644069

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Endo
NIM	:	500 644 069
Program Studi	:	Magister Manajemen
Tempat / Tanggal Lahir	:	Majalengka, 02 Oktober 1984
Riwayat Pendidikan	:	Lulus SD di Riau pada tahun 1997
		Lulus SMP di Ketapang pada tahun 2000
		Lulus SMA di Ketapang pada tahun 2003
		Lulus DIV di Jatinangor pada tahun 2007
Riwayat Pekerjaan	:	

1) Tahun 2003 s/d 2007 sebagai PNS Tugas Belajar di Jatinangor Jawa Barat
2) Tahun 2007 s/d 2009 PNS di Bagian Keuangan Setda Kabupaten Ketapang
3) Tahun 2009 s/d 2012 Kasubbag Keuangan Kecamatan Singkup Kabupaten Ketapang
4) Tahun 2012 s/d 2014 Kasubbag Kelembagaan Bagian Organisasi Setda Kabupaten Ketapang
5) Tahun 2014 s/d 2015 Kasi Perizinan Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Ketapang
6) Tahun 2015 s/d 2016 Kasubbag Mutasi Bagian Kepegawaian Setda Kabupaten Ketapang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

7) Tahun 2017 sampai sekarang Kepala Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN di BKPSDM Kabupaten Ketapang

Ketapang, 2018

ENDO
NIM. 300 644 069

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

DAFTAR ISI

			Halaman
Abstrak			i
Lembar Pernyataan			iii
Lembar Persetujuan			iv
Lembar Pengesahan			v
Kata Pengantar			vi
Riwayat Hidup			viii
Daftar Isi			x
Daftar Tabel			xii
Daftar Gambar			xiv
Daftar Lampiran			xv
BAB I		PENDAHULUAN	1
	A	Latar Belakang	1
	B	Rumusan Masalah	13
	C.	Tujuan Penelitian	14
	D	Manfaat Penelitian	15
BAB II		TINJAUAN PUSTAKA	17
	A	Kinerja Pegawai	17
	B	Organiszational Citizenship Behavior (OCB)	20
	C	Kecerdasan Emosional	28
	D	Budaya Organisasi	33
	E	Tinjauan Penelitian Sebelumnya	34
	F	Kerangka Berfikir	39
	G	Hipotesis Penelitian	41
BAB III		METODE PENELITIAN	42
	A	Rancangan Penelitian	42
	B	Populasi dan Sampel	42
	C	Variabel Penelitian	43
	D	Instrumen Penelitian	50
	E	Lokasi dan Waktu Penelitian	55
	F	Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data	55
	G	Teknik Analisis Data	57
BAB IV		HASIL DAN PEMBAHASAN	64
	A	Deskripsi Objek Penelitian	64

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

	B	Uji Instrumen Penelitian	68
		1. Uji Validitas	68
		2. Uji Reliabilitas	79
	C	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	80
	D	Uji Asumsi Klasik	93
		1. Uji Normalitas	93
		2. Uji Linieritas	95
	E	Analisis Kuantitatif	97
	F	Pembahasan	103
BAB V		KESIMPULAN DAN SARAN	110
	A	Kesimpulan	110
	B	Rekomendasi	111
DAFTAR PUSTAKA			114

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

DAFTAR TABEL

Tabel	1.1	Capaian Kinerja BKPSDM Kab. Ketapang pada tahun 2017	10
Tabel	1.2	Rekapitulasi Capaian Sasaran Kinerja Tahun 2015 s/d 2017 BKPSDM Kab. Ketapang	13
Tabel	3.1	Definisi Teoritis dan Definisi Operasional Variabel-variabel Penelitian pada BKPSDM Kab. Ketapang	48
Tabel	4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2017	66
Tabel	4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Tahun 2017	66
Tabel	4.3	Karekteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Tahun 2017	67
Tabel	4.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai	68
Tabel	4.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai	75
Tabel	4.6	Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel	4.7	Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Emosional	80
Tabel	4.8	Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi	83
Tabel	4.9	Tanggapan Responden Terhadap OCB	88
Tabel	4.10	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	90
Tabel	4.11	Uji Kolmogorov-Smirnov Sub Struktur 1 Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*	94
Tabel	4.12	Uji Kolmogorov-Smirnov Sub Struktur 2 Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai	94
Tabel	4.13	*Linearity Test* Sub Struktur 1	95
Tabel	4.14	*Linearity Test* Sub Struktur 2	96
Tabel	4.15	Hasil Analisis Regresi Sub Struktur 1	97

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Sub Struktur 2..... 99
Tabel 4.17 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Dan Pengaruh Total 101

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1	Model OCB Berdasarkan Motif.....	25
Gambar	2.2	Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar	3.1	Model didasarkan pada Teori.....	60
Gambar	3.2	Interpretasi Hasil Analisis Jalur.....	63

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	121
Lampiran 2	Hasil Uji Reliabilitas.....	133
Lampiran 3	Hasil Uji Normalitas.....	140
Lampiran 4	Hasil Uji Linieritas.....	142
Lampiran 5	Hasil Uji Regresi.....	152

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Ketapang Kalimantan Barat adalah badan daerah yang melaksanakan fungsi administrasi kepegawaian. BKPSDM Kab. Ketapang merupakan badan daerah yang baru dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ketapang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah. Sebelum ditetapkannya Peraturan Daerah tersebut, BKPSDM Kab. Ketapang adalah unit Bagian dari Sekretariat Daerah Kab. Ketapang. Peningkatan eselonering ini menjadi kewajiban pemerintah daerah karena tuntutan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Ketapang Nomor 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Secara garis besar BKPSDM Kab. Ketapang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah, yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas sekretaris, masing-masing bidang, subbagian dan subbidang. BKPSDM Kab. Ketapang dalam melaksanakan tugas tersebut menyelenggarakan fungsi :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1. penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
4. pengawasan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
5. fungsi dan tugas lain yang diperintahkan oleh bupati sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Peningkatan eselonering sewajarnya disertai dengan peningkatan sarana dan prasarana serta penambahan jumlah personil. Sarana dan Prasarana yang dimiliki BKPSDM Kab. Ketapang merupakan inventaris lama saat menjadi unit bagian Sekretariat Daerah Kab. Ketapang. Secara umum yang mengalami peningkatan adalah peningkatan eselonering, sarana dan prasarana sementara ini tidak mengalami perubahan terutama lokasi dan bangunan. Hal ini menjadi sebuah ironi karena ruang lingkup urusan kepegawaian semakin besar karena telah menjadi badan daerah, namun dengan luas ruangan dan bangunan yang tetap sama jika dibandingkan dengan kondisi sebelum mengalami pengembangan status badan daerah, akan menjadi penghalang untuk memberikan pelayanan publik secara maksimal.

Sisi personalia berdasarkan hasil Analisis Beban Kerja BKPSDM Kab. Ketapang menunjukkan angka pegawai yang harus dipenuhi untuk mencapai

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

standar ideal minimum organisasi BKPSDM Kab. Ketapang adalah 54 orang. Jumlah pegawai BKPSDM Kab. Ketapang saat ini berjumlah 42 orang. Perbedaan jumlah ini menyatakan bahwa BKPSDM Kab. Ketapang belum memenuhi jumlah pegawai standar ideal minimum organisasi.

Limitasi tersebut sewajarnya menjadi penghambat berlangsungnya urusan pemerintah daerah di urusan kepegawaian. Ternyata dengan hambatan dimaksud, fungsi BKPSDM Kab. Ketapang tetap berjalan sebagaimana mestinya dan dapat dikatakan hampir tanpa hambatan. Pelayanan publik tetap berjalan sebagaimana mestinya dan menjalankan fungsi yang telah ditetapkan. Kinerja BKPSDM Kab. Ketapang ini diduga ada faktor keterkaitan atau ada hubungannya dengan kecerdasan emosional, budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pendekatan OCB berkaitan dengan manifestasi perorangan (pegawai) sebagai mahluk sosial. OCB adalah bentuk tindakan tanpa pamrih yang dilakukan pegawai dalam menunjang kinerja organisasi, menjadikan sikap ini bersifat altruistik (tidak egosentris) yang diimplementasikan ke dalam bentuk sikap yang peduli terhadap keadaan orang lain dan menjauhi sikap yang hanya ingin menang sendiri (Elfina dan Ali, 2004). Dalam bertindak, tidak selalu harus ada motif menguntungkan dan profit yang melatarbelakangi. Ketika rekan kerja mengalami kesulitan sehingga pekerjaan belum selesai, rekan kerja lain yang pekerjaannya telah rampung membantu tanpa memikirkan apa yang akan diperoleh atau motif lain seperti menarik perhatian atasan dengan membantu pekerjaan rekan kerjanya yang belum selesai. Semua dilakukan atas dasar menolong rekan kerja dengan demikian pekerjaan cepat rampung dan selaras dengan tujuan organisasi. Hal ini

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

mengindikasikan salah satu faktor yang menjelaskan fenomena sosial positif dimana jumlah pegawai yang ada di organisasi kurang dari jumlah pegawai standar ideal minimum namun tetap dapat melakukan tugasnya secara maksimal. Menurut Podsakoff et al. (2000), OCB berpotensi menunjang kinerja organisasi melalui beberapa indikator termasuk mencegah stagnansi kinerja organisasi dan peningkatan kapasitas pegawai.. Annisa (2015) melakukan penelitian Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Blimbing Malang. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa OCB secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Darto (2014) menyatakan bahwa OCB berhubungan secara signifikan terhadap kinerja individu dan perlu berbagai kajian lanjutan untuk melihat signifikansi hubungan OCB dengan kinerja individu pada organisasi pemerintah.

Kecerdasan emosional diduga menjadi salah satu faktor pengaruh signifikan secara langsung pada OCB dan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional memuat beberapa elemen keterampilan dan kepribadian khusus individu seperti hubungan antara diri sendiri, kedisiplinan, perhatian kepada orang lain dan hubungan kepada orang lain. Goleman (2005:512) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah orientasi yang berkaitan dengan kesadaran diri sendiri, kesadaran mengatur diri sendiri, kesadaran tentang perasaan orang lain, manajemen emosi dan perasaan baik kepada diri sendiri maupun individu yang lain. Kecerdasan emosional di atas rata-rata akan membantu individu dalam manajemen konflik secara tepat sasaran dengan harapan menciptakan budaya organisasi yang nyaman dan membuat pegawai betah sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan kecerdasan emosional yang di bawah rata-rata berpotensi pada pegawai akan kemampuan manajemen emosi yang kurang baik dan berdampak pada kinerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pegawai seperti pengambilan keputusan maupun kemampuan menilai keadaan secara objektif. Menurut Goleman (1999:44) mencakup aspek kemampuan mengenali diri sendiri (self-awareness), kemampuan mengatur diri sendiri (self-management), motivasi, empati dan manajemen hubungan sosial. Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual memberikan andil sebesar 20% bagi perkembangan dan kesuksesan kinerja prestasi kerja pegawai sedangkan sisanya adalah indikator-indikator lain termasuk kecerdasan emosional. Senada dengan argumen Goleman, Segal (2000:27) menyatakan tentang manfaat kecerdasan emosional termasuk dalam bidang pekerjaan. Kecerdasan emosional dapat diimplementasikan dalam berbagai situasi dan keadaan termasuk hubungan dalam berorganisasi dan bekerja, hubungan dalam kelompok sosial, hubungan kepada Tuhan, hubungan dalam kelompok kecil seperti berkeluarga. Kecerdasan emosional membuat keperluan yang berhubungan dengan perasaan diri sendiri lebih diutamakan sehingga pilihan-pilihan yang diputuskan untuk dilakukan baik dalam hubungan antara diri sendiri, hubungan antara orang lain selalu diputuskan dengan memikirkan diri sendiri terlebih dahulu demi kebahagiaan diri sendiri bahkan dapat diimplementasikan dalam mencari pasangan hidup.

Pendapat tersebut di atas dibandingkan sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional diperlukan dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan kerja karena memuat indikator-indikator yang sangat diperlukan. Manajemen emosi, manajemen konflik, hubungan baik ke dalam yaitu diri sendiri maupun ke luar yaitu kepada orang lain dalam kelompok sosial. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik bahwa kecerdasan emosional

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

berpengaruh pada kinerja pegawai. Ibrahim (2016) meneliti bahwa kecerdasan emosi berdampak terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Anutapura dan Rumah Sakit Undata Palu dan Hidayanti (2014) dalam penelitianmya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai tetapi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai apa bila disertai dengan peran OCB.

Pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang tergolong tinggi mendorong pegawai memiliki perilaku berinisiatif untuk membantu, menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela, menjaga hubungan baik agar tidak ada perselisihan antar rekan kerja organisasi dan perilaku individu yang menunjukan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, ikut serta dan peduli dalam kegiatan yang diselenggarakan organisasi. Tingkat kecerdasan emosional yang tinggi memicu pegawai memiliki visi dan misi menempuh langkah yang terbaik demi kelangsungan organisasi dimana visi misi tersebut tercermin dalam tindakan yang dapat dijelaskan ke dalam dimensi OCB. Wijaya (2015), Sukamo (2015), Ibrahim (2016) dan Hardiningtyas (2004) menyimpulkan ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan OCB.

Schemerhorn dan Raelin (1994) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem yang menjadi iklim dalam organisasi bersifat seperti norma karena dibentuk dari kebiasaan-kebiasaan dan sejarah selama organisasi itu berdiri sebagai pedoman selaras dengan tujuan organisasi terhadap kinerja anggota. Sistem ini juga dikenal dengan nama **corporate culture**. Ibarat anak kembar identik yang masih memiliki perbedaan perangai, demikian pula budaya

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

organisasi. Hal ini diduga berpengaruh terhadap OCB pegawai di BKPSDM Kab. Ketapang sehingga dapat berfungsi optimal dengan limitasi yang ada. Jika para pegawai dapat menciptakan budaya organisasi yang sehat, sehingga bisa memotivasi rekan lain untuk bekerja lebih maksimal. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi juga mempengaruhi OCB dengan cara menumbuhkan sifat-sifat yang terkandung dalam dimensi OCB, ketika pegawai dihadapkan dengan sebuah budaya organisasi, pilihan baginya adalah beradaptasi dengan menumbuhkan OCB atau bersikap keras kepala dan akan keluar dari sistem karena budaya organisasi memiliki akar sejarah yang kuat terutama budaya organisasi yang baik menunjang kinerja organisasi itu sendiri.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebelumnya dilakukan penelitian oleh Koesmono (2006) pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hardiningtyas (2004) melakukan penelitian tentang Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap OCB pada pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap OCB.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pemberlakuan prinsip organisasi *Good Corporate Governance* di BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat tentu saja ditanggapi bervariasi oleh setiap pegawai, sehubungan dengan tiap-tiap pegawai menganut nilai-nilai individual yang berbeda. Budaya organisasi ini menjadi pondasi penting untuk penentuan visi misi organisasi di masa yang akan datang. Pemenuhan hak-hak pegawai menjadi strategi manajemen dalam pengelolaan budaya organisasi. Salovey dan Mayer (1990) menjelaskan bahwa orang yang mampu mempersepsi secara akurat tepat sasaran, mengerti dan menghormati emosi orang lain, cenderung lebih mampu merespon secara fleksibel perubahan-perubahan dalam lingkungan sosialnya dan membangun jaringan sosial yang suportif. Hal ini mempengaruhi cara pegawai merespon perubahan lingkungan dan beradaptasi terhadap perubahan tersebut dimana kecerdasan emosional pegawai yang baik cenderung mampu bertahan dalam tatanan sosial yang dinamis.

Fenomena sosial positif tersebut diduga hasil pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap OCB dan kinerja pegawai BKPSDM Kab. Ketapang. Faktor-faktor tersebut diduga dapat menjelaskan mengapa dengan sarana dan prasarana terbatas dan personil, BKPSDM Kab. Ketapang bisa menjalankan fungsi pelayanan publik serta dengan personalia yang kurang dari standar ideal minimum para pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik selama ini sejak ditetapkan BKPSDM Kab. Ketapang menjadi badan daerah baru pada awal tahun 2017. Hal ini terbukti dengan kinerja BKPSDM Kab. Ketapang selama beberapa kurun waktu yaitu ketika sukses melaksanakan Lelang Terbuka Jabatan Pratama di Pemerintah Kabupaten Ketapang pada awal tahun 2017, Pelaksanaan Pelantikan dan Mutasi Pejabat Eselon II dan III di bulan Januari

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2017, Rekrutmen Tenaga Kontrak Non PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ketapang pada Bulan Maret 2017, Pelaksanaan Pelantikan dan Mutasi Pejabat Eselon II dan III di bulan Juli 2017, Pelaksanaan Motivational Achievement Workshop di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ketapang di bulan Agustus 2017 dan pelaksanaan tes kompetensi bagi Eselon III dan Eselon IV. Dengan struktur dan organisasi baru terbentuk, tidak menjadi alasan untuk BKPSDM Kab. Ketapang berkinerja buruk dan kesulitan melaksanakan fungsi pelayanan publik di bidang administrasi kepegawaian.

Fenomena kinerja pegawai tersebut tentu didukung oleh fenomena sosial lain yang terjadi di BKPSDM Kab. Ketapang. Terjadi kecendrungan antar pegawai untuk membantu satu sama lain dalam melaksanakan tugas hingga para pegawai antar bidang di BKPSDM Kab. Ketapang sudah terbiasa saling tolong menolong dan membantu dalam pekerjaan tanpa paksaan dan perintah. Bagi mereka perilaku tersebut sudah menjadi budaya organisasi. Selain fenomena tersebut, ada budaya organisasi yang sering dilakukan setiap hari pagi oleh pegawai BKPSDM Kab. Ketapang yaitu apel pagi. Pada saat apel pagi seluruh pegawai berkumpul dan oleh Kepala Badan disampaikan poin-poin penting serta pembagian tugas untuk beberapa waktu ke depan sehingga para pegawai terbiasa untuk disiplin.

Perilaku saling tolong menolong inipun termasuk ke dalam aspek *altruism* pada *Organizational Citizenship Behavior*. Ini menunjukkan dugaan bahwa para pegawai masing-masing sudah memiliki potensi OCB yang baik dalam mendukung kinerja organisasi sehingga arah yang dituju adalah *good governance*. Ada aspek *conscientiousness* dalam kegiatan apel pagi yang biasa dilakukan oleh

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pegawai BKPSDM Kab. Ketapang, jika tidak ada perilaku dan dorongan internal untuk kepatuhan terhadap aturan dan disiplin, sulit untuk dapat menggerakan individu hidup teratur sesuai dengan aturan. Sebuah nilai jika dipaksakan terhadap individu yang tidak memiliki dasar, mengakibatkan gesekan-gesekan nilai dan menimbulkan konflik. Membandingkan dengan kinerja pegawai BKPSDM Kab. Ketapang saat ini, kecil kemungkinan adanya konflik yang dapat berdampak pada kinerja organisasi.

Kompetensi sosial dan kompetensi pribadi tersebut merupakan bagian dari fenomena kecerdasan emosional. Mampu mengendalikan hingga meminimalisir gesekan-gesekan nilai diduga membuktikan bahwa pegawai BKPSDM Kab. Ketapang dipengaruhi secara positif oleh kecerdasan emosional yang baik. Saling tolong menolong antar pegawai juga didasari oleh salah satu faktor dalam kecerdasan emosional yaitu empati. Saling keterkaitan faktor ini yang menjadikan seorang individu memiliki *input* yang jelas dan terarah dan menghasilkan suatu *output* pada organisasi. Premis ini yang akan digunakan selanjutnya untuk mengkaji lebih jauh hubungan antara kecerdasan emosional, budaya organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* dan kinerja pegawai pada BKPDSM Kab. Ketapang.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja BKPSDM Kab. Ketapang pada tahun 2017

NO	URAIAN CAPAIAN	OUTPUT KINERJA CAPAIAN	PERSENTASE PENYELESAIAN
01	Penerimaan Tenaga Honorer pada Bulan Januari sampai dengan Maret 2017. Proses penerimaan di awali dengan menerima berkas kemudian diseleksi melalui tes administrasi, dilanjutkan dengan	Pelamar yang memasukkan berkas untuk dilakukan tes administrasi sebanyak 8.834 orang.	100% Sukses dan tidak menemui kendala yang berarti meskipun BKPSDM Kab. Ketapang baru saja dibentuk dan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 1.1 Capaian Kinerja BKPSDM Kab. Ketapang Pada tahun 2107

	tes akademik dan tes kesehatan jasmani dan terakhir `pengumuman tes kelulusan. Seluruh unsur BKPSDM Kab. Ketapang turut serta dalam mensukseskan kegiatan penerimaan tenaga kontrak non PNS se-Kabupaten Ketapang	Lulus tes administrasi sebanyak 6.834 orang kemudian dilaksanakan tes akademik dan tes kesehatan jasmani sehingga berhasil menyeleksi tenaga kontrak non PNS sebanyak 3.398 orang.	masih kurang memenuhi standar kebutuhan.
02	Ujian Dinas Penyesuaian Ijazah Kenaikan Pangkat PNS se-Kabupaten Ketapang pada bulan Februari 2017.	Jumlah pegawai negeri sipil yang telah dilakukan tes akademik penyesuaian pangkat sebanyak 67 orang	100^% sukses dan tidak ada permasalahan
03	Pelantikan Pejabat Struktural Eselon II, III dan IV se-Kabupaten Ketapang pada bulan April 2017	Jumlah pegawai negeri sipil yang telah dilantik sebanyak 623 orang PNS.	100% pelantikan sukses dan semua berkas telah didistribusikan dengan baik.
04	Tes Kompetensi PNS se-Kabupaten Ketapang pada bulan Maret 2017	Jumlah pegawai negeri sipil yang telah dilakukan tes kompetensi sebanyak 29 orang	100% sukses dan tidak ada permasalahan
05	Tes Kompetensi PNS se-Kabupaten Ketapang pada bulan April 2017	Jumlah pegawai negeri sipil yang telah dilakukan tes kompetensi sebanyak 64 orang	100% sukses dan tidak ada permasalahan
06	Tes Kompetensi PNS se-Kabupaten Ketapang pada bulan Mei 2017	Jumlah pegawai negeri sipil yang telah dilakukan tes kompetensi sebanyak 73 orang	100% sukses dan tidak ada permasalahan
07	Tes Kompetensi PNS se-Kabupaten Ketapang pada bulan Juli 2017	Jumlah pegawai negeri sipil yang telah dilakukan tes kompetensi sebanyak 80 orang	100% sukses dan tidak ada permasalahan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

08	Tes Kompetensi PNS se-Kabupaten Ketapang pada bulan Agustus 2017	Jumlah pegawai negeri sipil yang telah dilakukan tes kompetensi sebanyak 77 orang	100% sukses dan tidak ada permasalahan
09	Motivational Achievement Workshop PNS Se-Kabupaten Ketapang pada bulan Agustus 2017	Telah sukses menyelenggarakan workshop kepada pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ketapang sebanyak 40 orang	100% kegiatan sukses dan tidak menemui masalah.

Sumber: capaian kinerja BKPSDM (data di olah)

Data tersebut menampilkan Capaian Kinerja BKPSDM Kab. Ketapang pada tahun 2017. Prestasi yang diperoleh merupakan *output* dari kinerja pegawai yang bergerak sesuai dengan arah organisasi. Kinerja tahun ini merupakan hasil yang memuaskan karena pada tahun tersebut merupakan tantangan terbesar bagi BKPSDM yang baru saja berubah tatanan organisasi dan struktur. Sebagai bahan perbandingan, berdasarkan laporan kinerja SKPD tahun 2017 terdapat kenaikan nilai capaian sasaran sebagai indikator baku dalam penilaian kinerja yang ada di Pemerintah Daerah Kabupaten Ketapang. Jika dilihat dari tahun 2015, maka nilai capaian sasaran kinerja BKPSDM Kab. Ketapang memiliki kenaikan yang signifikan sehingga hal ini berbanding lurus dengan fenomena sosial positif yang terjadi di BKPSDM dimana meski terdapat limitasi karena restruktuisasi, organisasi tetap memberikan pelayanan maksimal yang ditandai dengan kinerja yang meningkat.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 1.2 Rekapitulasi Capaian Sasaran Kinerja Tahun 2015 s/d 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Ketapang

No	Sasaran	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
		Capaian Kinerja	Kategori	Capaian Kinerja	Kategori	Capaian Kinerja	Kategori
1	1. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	83.33	Tinggi	83.00	Tinggi	82.99	Tinggi
	2. Tersedianya akurasi data kepegawaian	82.42	Tinggi	80.00	Tinggi	99.92	Sangat Tinggi
2	1. Peningkatan Kompetensi SDM	83.75	Tinggi	95.00	Sangat Tinggi	89.36	Tinggi
	2. Penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi	80.01	Tinggi	82.57	Tinggi	99.28	Sangat Tinggi
	3. Meningkatnya disiplin PNS	84.45	Tinggi	87.03	Tinggi	90.00	Sangat Tinggi
3	1. Meningkatnya akuntabilitas Kinerja SKPD	83.75	Tinggi	90.00	Sangat Tinggi	95.83	Sangat Tinggi
	Nilai Rata-rata	**83.12**	**Tinggi**	**86.27**	**Tinggi**	**92.90**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Laporan Kinerja Tahun 2017 Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Ketapang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan elaborasi latar belakang tersebut, maka ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat?

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai BKPSDM Kab. Ketapangp Kalimantan Barat?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

14232

D. Manfaat Penelitian

Untuk Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

1) Mendapatkan data dan pengetahuan tentang pengaruh tingkat kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja pegawai dalam organisasi pemerintah.
2) Memberikan sumbangan yang berarti dalam menjelaskan pengaruh tingkat kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja pegawai.
3) Menjadi dasar penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan nilai-nilai positif individu berbasis kinerja dan OCB melalui perencanaan strategis pengembangan kecerdasan emosional dan budaya organisasi.

Untuk BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat

1) Menjelaskan fenomena sosial positif yang terjadi di BKPSDM Kab. Ketapang dalam menjalankan fungsinya dalam melaksanakan pelayanan publik.
2) Memberi kontribusi wawasan dan pengetahuan tentang tingkat kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta tingkat kinerja pegawai BKPSDM.
3) Menjadi bahan referensi dalam peningkatan fungsi dan pengembangan organisasi pemerintah di masa yang akan datang, khususnya dalam

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

kerangka pendekatan kecerdasan emosional, budaya organisasi, OCB dan kinerja pegawai.

4) Mendukung pengembangan perilaku pegawai dalam rangka efisiensi dan efektivitas berupa "*cutting cost dan cost reduction*" sehingga bisa membantu memperbaiki kinerja keuangan daerah.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Pegawai

Kinerja secara harafiah diartikan sebagai suatu penilaian terhadap pencapaian dan prestasi yang diperlihatkan tentang kemampuan kerja oleh individu, kelompok maupun organisasi. Kinerja berperan sebagai indikator dan alat ukur tingkat prestasi itu sendiri. Menurut Keban (2004) kinerja berasal dari kata serapan terjemahan dari performance yang bermakna "penampilan, unjuk rasa, atau prestasi". Sependapat dengan pengertian tersebut, Mangkunegara (2008:67) menyatakan bahwa istilah kinerja memiliki hubungan yang erat dengan job performance yang berarti prestasi kerja dan actual performance yang artinya prestasi pencapaian.

Menurut Keban (2004:183) kinerja dapat dinilai berdasarkan pencapaian hasil pegawai yaitu :

1. kinerja individu yang merepresentasikan seberapa besar usaha yang telah ditempuh dalam sehingga memenuhi hasil yang diinginkan sesuai standar perencanaan organisasi
2. kinerja organisasi yang direpresentasikan seberapa besar realisasi kegiatan pokok yang telah dilaksanakan untuk mencapai visi misi orgamisasi
3. kinerja program yang direpresentasikan dalam penerapan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Mahsun (2006:25) menjelaskan bahwa kinerja adalah indikator global dalam tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan atau kebijakan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dalam merealisasikan tujuan organisasi yang terkandung dalam sasaran, visi misi organisasi dalam sebuah perencanaan organisasi. Menurut Encyclopedia of Public Administration and Public Policy (2003) dalam Keban (2004:193), kinerja mempresentasikan perbandingan kinerja sebelum dan saat ini dari suatu organisasi dan perbandingan hasil kinerja dengan membandingkan organisasi satu dan yang lainnya dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Prawirosentono (dalam Pasolong, 2017:176) berpendapat dan memandang kinerja sebagai sebuah output kerja yang diraih oleh pegawai atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan tugas dan pokok masing-masing unit dan satuan organisasi sesuai peraturan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sesuai norma moral dan etika kesopanan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa konsep kinerja secara global adalah hal-hal yang mengenai pencapaian oleh pegawai dan atau organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya melalui standar perencanaan organisasi.

Kesimpulan yang diperoleh dari pernyataan tersebut mengenai definisi kinerja atau *performance* adalah hasil kerja oleh pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Ketapang, Kalimantan Barat ditinjau dengan norma moril, etis, solidaritas dengan tidak melanggar peraturan yang berlaku untuk memenuhi visi misi yang menjadi pandangan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai output, keluaran, hasil sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau aparatur BKPSDM Kab. Ketapang dalam melaksanakan fungsi pokok tugas sesuai dengan alokasi tugas dan delegasi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

masing-masing yang harus dipertanggungjawabkan sesuai prosedur dan peraturan dengan tujuan pemenuhan capaian organisasi.

Berdasarkan landasan teori tersebut, indikator capaian kinerja menyatakan aparatur harus memiliki keahlian, keterampilan, pengalaman, waktu dan kemampuan agar dapat bekerja sesuai harapan organisasi dan atau instansi pemerintahan yang mana selanjutnya akan diwujudkan dalam capaian tujuan dan standar kinerja dan sebagai motivasi kinerja para pegawai. Pencapaian tujuan dinyatakan berhasil ketika suatu organisasi melakukan pengukuran melalui penilaian kinerja baik penilaian kepada anggota maupun kepada organisasi secara menyeluruh karena secara langsung kinerja anggota menjadi pondasi bagi kinerja organisasi. Indikator-indikator kinerja diperlukan untuk menilai kinerja anggota dan atau organisasi. Seorang aparatur BKPSDM Kab. Ketapang dituntut profesional dalam menjalankan tugas terutama pelayanan kepada publik dengan pelayanan yang maksimal dan memuaskan.

Imbal balik dari kinerja pegawai yang baik diwujudkan dengan apresiasi BKPSDM Kab. Ketapang sebagai organisasi pemerintah kepada pegawai atau aparatur atas terwujudnya perkembangan dan kemajuan pada masyarakat dan pemerintah berdasarkan tugas dan prestasi kerja yang telah dilaksanakan sehingga para pegawai atau aparatur merasa tugas dan pengabdiannya diapresiasi dan akan meningkatkan motivasi untuk memberikan yang terbaik. Contoh salah satu tindakan yang bisa dilakukan sebagai bentuk terima kasih pemerintah kepada pegawai yang menunjukkan kinerja baik adalah sebuah promosi dan peningkatan karir serta kesejahteraan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kaho (1988:289) menyatakan bahwa untuk mewujudkan kinerja yang baik maka harus ada pembagian kerja yang merupakan asas selanjutnya yang harus diterapkan pada setiap organisasi termasuk pemerintahan daerah.Adanya pembagian kerja kepada aparatur ditujukan untuk melakukan tugas-tugasnya sesuai tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya,dengan demikian kekacauan,konflik kewenangan, timpang tindih ataupun kecenderungan menghindari tanggung jawab yang dapat dielakan. Hal ini dimaksudkan untuk memaksimalkan kinerja pegawai BKPSDM Kab. Ketapang.

B. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu kepada organisasi maupun lingkungan di luar deskripsi pekerjaan dari peran yang dibebankan dan memberikan penilaian tambahan yang baik kepada individu tersebut sebagai bentuk penghargaan berdasarkan kinerja individu tersebut. Termasuk ke dalam OCB adalah tindakan menolong rekan kerja, sukarelawan dalam kerja tambahan tanpa menunggu perintah atasan, dan mentaati peraturan-peraturan internal yang ada di organisasi maupun budaya organisasi itu sendiri. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah pegawai". Ia merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe. 1997 : 1).

Menurut Organ (1988), OCB adalah sikap dan tindakan individu yang berpotensi meningkatkan hasil kinerja tugas pokok dan fungsi organisasi yang tidak terikat dan tidak di perintah, tidak memiliki motif profit dan keuntungan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

bagi diri sendiri. Dalam jurnal Organ (1977) dikemukakan bahwa OCB menjadi alternatif hasil penelitian pada hipotesis "kepuasan berdasarkan kinerja"

Sementara itu Van Dyne, et al (1995:218) yang mengusulkan konstruksi dari *extra-role behavior (ERB)* yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan cenderung nenguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Organ (1997) menyatakan bahwa definisi ini tidak didukung penjelasan yang cukup, "peran pekerjaan" bagi seseorang adalah tergantung dari harapan dan comunikasi dengan pengirim peran tersebut. Definisi teori peran ini menempatkan OCB atau *Extra-Role Behavior (ERB)* dalam realisme fenomenologi, tidak dapat diobservasi dan sangat subyektif. Definisi ini juga menganggap bahwa niat individu adalah "untuk menguntungkan organisasi".

Borman dan Motowidlo (1993) mengkonstruksi *contextual behavior* tidak hanya mendukung inti dari perilaku itu sendiri melainkan mendukung semakin besarnya lingkungan organisasi, sosial dan psikologis sehingga inti teknisnya berfungsi. Definisi ini tidak dibayangi istilah sukarela, reward atau niat sang aktor melainkan perilaku seharusnya mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis lebih dari sekedar inti teknis.

Secara garis besar berdasarkan pendapat yang ada, OCB kemudian didefinisikan sebagai berikut :

1) perilaku individu berasaskan sukarela, dimana sukarela yang dimaksud tidak terpaksa dalam hal kemajuan dan kepentingan organisasi.
2) perilaku sebagai manifestasi kepuasan berdasarkan kinerja, bukan diperintah secara formal oleh atasan maupun organisasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3) tidak berhubungan dan terikat secara langsung terhadap sistem merit yang formal.

2. Dimensi-Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Istilah OCB pertama kali diperkenalkan oleh Organ (1988), yang mengemukakan lima dimensi primer dari OCB (Allison dan Voss, 2001:2):

1) *Altruism*, yaitu perilaku individu membantu tugas pegawai lain tanpa ada paksaan dari pihak manapun terutama organisasi.
2) *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi- fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
3) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja melebihi dari standar minimum pekerjaan yang disyaratkan oleh organisasi.
4) *Courtesy*, adalah perilaku individu meringankan masalah-masalah yang dialami orang lain.
5) *Sportmanship*, berisi tentang usaha tetap adil dan tidak bersaing dengan cara tidak sehat termasuk membuat isu-isu palsu yang berdampak negative meskipun dalam keadaan emosional sekalipun.

Skala pengukuran indikator OCB salah satunya menggunakan skala Morrison dan Robinson (1995) dimana skala ini sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang reliabel (Aldag & Resckhe, 1997 : 4-5). Secara garis besar dimensi OCB diukur dengan skala sebagai berikut :

Dimensi 1 : *Altruism* - perilaku membantu orang yang memerlukan bantuan

Menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir atau cuti

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Membantu mengerjakan pekerjaan rekan meski tidak dimintai tolong meluangkan waktu membantu rekan kerja lain yang berhubungan dengan tugas

Membantu orang lain di luar lingkaran divisi kerja

Membantu melayani publik masyarakat jika dibutuhkan

Dimensi 2 : *Conscientiousness* - bekerja melebihi standar minimum yang ditetapkan organisasi dalam hal seperti absensi, kedisiplinan waktu dan aturan dan sebagainya.

Bekerja lebih awal dan tepat waktu meski hujan deras atau panas terik

Disiplin waktu kehadiran dan disiplin waktu istirahat

Tidak menghabiskan waktu dengan hal yang menghambat pekerjaan

Selalu siap/hadir ketika dibutuhkan

Dimensi 3 : *Sportmanship* - kemauan yang ditunjukkan dengan niat dan tindakan untuk menahan diri dari komunikasi negatif secara verbal dan non verbal seperti mengeluh, mengumpat dan intrik licik

Dimensi 4 : Memberikan atensi terhadap fungsi-fungsi organisasi,

Terlibat secara aktif dalam aktivitas organisasi

Koordinasi antar divisi kerja untuk mengatur kebersamaan, dan perhatian kepada pertemuan-pertemuan penting dalam organisasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dimensi 5 : Menyimpan informasi dan mengikuti perkembangan organisasi berupa pengumuman, kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi (*courtesy*).

Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.

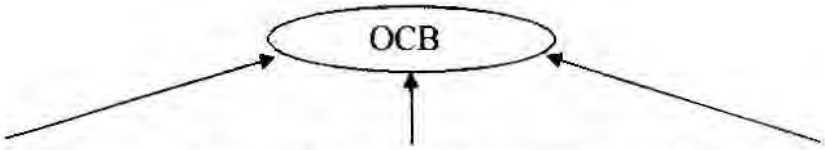
3. Motif-motif yang mendasari OCB

Setiap perilaku ditentukan oleh perilaku lain dengan kata lain tidak bisa berdiri sendiri, beigtu juga OCB yang ditentukan oleh faktor-faktor lain sehingga OCB juga memiliki penyebab pendukung. OCB dapat diterapkan secara rasional dengan melihat fakta yang ada pada organisasi sehingga dapat ditelaah pendekatan motif mana yang menjadi faktor pendukung terbentuknya OCB pada suatu lingkungan. Manusia memiliki tiga pendekatan motif (McClelland dalam Hardiningtyas: 2004), secara umum dijabarkan sebagai berikut :

a) Motif prestasi, motif yang berhubungan dengan prestasi, hasrat untuk mendapatkan apresiasi tinggi dari organisasi, melampaui standar minimum yang ditetapkan organisasi, kompetisi dan peluang mendapatkan posisi yang lebih baik.
b) Motif afiliasi, berhubungan dengan keinginan individu untuk menjalin hubungan dengan orang lain baik atasan lebih tinggi maupun rekan kerja, memperluas kolega dan jaringan.
c) Motif kekuasaan, yaitu motif untuk mendominasi berdasarkan posisi yang lebih tinggi dan status yang lebih berkuasa.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Gambar 2.1.
Model OCB berdasarkan motif



Motif Berprestasi	Motif Afiliasi	Motif Kekuasaan
Menunjukkan OCB berarti : a. kesempurnaan tugas b. kesuksesan organisasi Teori-teori : Model kepuasan/keadilan Traits : *Conscientiousness, Protestant work ethic. Rural background. field dependence-a "doer"*	Menunjukkan OCB berarti : a. pembentukan dan pemeliharaan hubungan b. penerimaan persetujuan Teori-teori : Model Komitmen Traits : Berorientasipada pemberian pelayanan, kepercayaan, persetujuan, keterbukaan, perasaan positif, spirit menjadi 'orang yang menyenangkan'	Menunjukkan OCB berarti : a. mendapatkan kekuasaan dan status b. menghadirkan kesan positif c. kesuksesan organisasi Teori-teori : *Model Impression Management* *Traits* : Machiavellian, *self monitor*, political sawy-seorang 'ahli politik yang cerdik'

Sumber : Niehoff, 2000:6)

4. Manfaat OCB dalam Organisasi

Pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai dan organisasi secara umum telah dilakukan berbagai penelitian-penelitian dan telah didapat berbagai hasil dan kesimpulan penelitian (diadaptasi dari Podsakoff dan MacKenzie oleh Podsakoff, et all, 2000, dalam Elfina & Ali 2003 : 5-6), hasil penelitian kemudian di kompilasi dan disimpulkan sebagai berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1) OCB meningkatkan output pegawai.

Pegawai dengan perilaku OCB memiliki tendensi membantu rekan kerja lain sehingga meringankan penyelesaian tugas rekan kerja dan selaras dengan peningkatan produktivitas rekan tersebut. Selain itu dengan percepatan penyelesaian tugas ikut mendistribusikan metode paling efisien untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan.

2) OCB berpengaruh pada sistem manajemen dan manajerial.

Respon balik dari pegawai memberikan manajerial untuk improvisasi metode terbaik dalam sistem manajemen sehingga dapat meningkatkan berbagai aspek baik produksi dan fase organisasi lain. Semakin sedikit krisis manajemen maka mengurangi beban tanggungjawab di pihak manajerial.

3) OCB mengoptimalisasi sumber daya organisasi dan alokasi waktu manajerial secara total

a. jika pegawai dapat menyelesaikan masalah secara gotong royong sehingga tidak memerlukan partisipasi manajer, dampak positifnya alokasi waktu manajerial dapat dialihkan kepada tugas lain seperti perencanaan dan evaluasi

b. pegawai yang aspek ketelitiannya tinggi memerlukan perhatian yang minimal dari manajerial sehingga dapat diberikan delegasi tugas dan tanggungjawab yang lebih dimana dampak positif bermuara kepada optimalnya alokasi waktu manajerial

c. pegawai lama dan pegawai baru saling berinteraksi terutama pegawai lama yang memberikan bantuan kepada pegawai baru dalam

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pengenalan budaya organisasi serta pelatihan tugas pokok dan fungsi organisasi sehingga dapat menghemat biaya untuk melakukan pengenalan organisasi kepada pegawai baru

d. perilaku *sportmanship* memberikan hasil yang optimal kepada pegawai sehingga tidak perlu adanya keluhan-keluhan minor yang menganggu alokasi waktu manajerial.

4) OCB membantu optimalisasi sumber daya di bidang fungsional teknis sehingga memelihara fungsi dan tugas pokok organisasi

a. tingginya semangat, motivasi dan keakraban antar pegawai menghemat waktu dengan tidak perlu menyisihkan waktu secara khusus untuk memelihara fungsi tugas pokok organisasi

b. meminimalisir tingkat konflik sehingga waktu manajerial lebih optimal dengan tidak perlunya ada konflik-konflik kecil.

5) OCB sebagai forum efektif untuk koordinasi kegiatan-kegiatan organisasi

a. peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi secara potensial berdasakan partisipasi aktif dan koordinasi antar pegawai sebagai proyeksi perilaku *civic virtue*,

b. kesopanan dan kebaikan sebagai perilaku *courtesy* yang diimplementasikan ke dalam bentuk kerjasama saling memberi informasi sehingga meminimalisir pekerjaan yang membutuhkan banyak waktu dan sumber daya untuk dikerjakan

6) OCB sebagai seleksi natural untuk mempertahankan dan memilih pegawai dengan kinerja terbaik

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a. budaya yang terbentuk dalam organisasi meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi mempertahankan dan memilih pegawai yang memiliki kinerja baik
b. sebagai *role model* kepada pegawai lain dalam menunjukkan sifat-sifat tidak mudah mengeluh pada permasalahan kecil (aspek *sportmanship*) yang akhirnya berdampak positif pada organisasi tersebut.

C. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional telah diterima dan diakui kegunaannya dalam menjelaskan berbagai aspek variabel kehidupan organisasi dan lingkungan lain. Kecerdasan emosional dipandang sebagai salah satu faktor keberhasilan dalam manajemen organisasi karena berkaitan dengan pengambilan keputusan, inovasi teknis dan strategis, komunikasi terbuka dan jujur, kerja sama dan saling percaya, kaderisasi loyalitas dan kreativas. Eksekutif atau profesional memiliki keunggulan pada teknik dan EQ yang tinggi, karakteristik ini menjadi stereotip individu yang mampu mengatasi konflik, melihat kekosongan yang perlu dimediasi dan dicari solusinya, faktor kesiapan, kecekatan, trigas dan tepat sasaran. (Cooper, R.K dan Sawaf, dalam Kresna D dan Putra, 2002).

1. Pengertian kecerdasan emosional

Kecerdasan sosial menjadi cikal bakal dari definisi kecerdasan emosional, Thorndike dalam Dwi Hardaningtyas (2004) mengemukakan dengan membagi dalam 3 bidang kecerdasan yaitu:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1) kecerdasan abstrak, seperti kemampuan memahami dan memanipulasi simbol verbal dan matematika
2) kecerdasan kongkrit kemampuan memahami dan memanipulasi objek
3) kecerdasan sosial, yaitu kemampuan berhubungan dengan orang lain.

Kecerdasan sosial menurut Thorndike yang dikutip Goleman (1995) adalah kemampuan untuk memahami dan mengatur orang untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan, meliputi kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal. Kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan untuk mengelola diri sendiri, sedangkan kecerdasan interpersonal adalah kemampuan memahami orang lain (Yoenanto, 2002).

Menurut Goleman yang dikutip Bliss (1999) kecerdasan emosional didefinisikan suatu kesadaran diri, rasa percaya diri, penguasaan diri, komitmen dan integritas dan seseorang, dan kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan, mempengaruhi, melakukan inisiatif perubahan dan menerimanya. Atau dengan kata lain Goleman (2000) memberi pengertian kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi secara baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Dalam buku yang terbaru kecerdasan emosional dalam konteks dunia kerja, Simmons (2001) membagi dua wilayah kerangka kecerdasan emosional, yaitu:

1) Kompetensi pribadi (*personal-competence*), yaitu bagaimana mengatur diri sendiri yang terdiri dari :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a. Kesadaran diri (*self awareness*), yaitu kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri. Indikatornya : tingkat *emotional awareness*, ketepatan *self-assesment, self-confidence*.

b. Kemampuan mengatur diri sendiri (*self regulation/self management*), yaitu kemampuan mengatur perasaannya. Indikatornya : tingkat *self- control, trustworthiness* dan *conscientiousness*, inovasi dan adaptasi.

c. Motivasi (*motivating*), yaitu kecenderungan untuk memfasilitasi diri sendiri

d. untuk mencapai tujuan walaupun mengalami kegagalan dan kesulitan. Indikatornya : tingkat *achievement drive*, komitmen, inisiatif dan optimisme.

2) Kompetensi sosial (*social competency*), yaitu kemampuan mengatur hubungan dengan orang lain yang terdiri dari:

a. Empati, yaitu kesadaran untuk memberikan perasaan/perhatian, kebutuhan atau kepedulian kepada orang lain. Indikatornya : memahami orang lain, mengembangkan orang lain, berorientasi pada pemberian pelayanan, *leveraging diversity*, kesadaran politis.

b. Memelihara hubungan sosial, yaitu mengatur emosi dengan orang lain, ketrampilan sosial seperti kepemimpinan, kerja tim, kerjasama dan negosiasi. Indikatornya:kemampuan mempengaruhi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengelola konflik, tingkat kepemimpinan, *change catalyst*.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Menurut Hein (1991), ada sepuluh (10) kebiasaan dari orang-orang yang memiliki emosional cerdas :

1. memberi label pada perasaan-perasaan mereka, lebih dari pemberian label pada orang maupun situasi.
2. membedakan antara pikiran dan perasaan.
3. bertanggungjawab terhadap perasaan-perasaannya.
4. menggunakan perasaan-perasaannya untuk membantu dalam membuat keputusan.
5. menunjukkan perhatian terhadap perasaan-perasaan orang lain.
6. merasa penuh energi, tidak pemarah.
7. membenarkan perasaan orang lain.
8. belajar mendapatkan nilai positif dari emosi-emosi negatif mereka.
9. tidak menasehati, memerintah, mengontrol, mengkritisi, mengadili atau menggurui orang lain.
10. menghindari orang-orang yang tidak membenarkan mereka, atau tidak menghargai perasaan-perasaan mereka.

2. Nilai kecerdasan emosional pada pekerjaan

Seligman (1990) mengembangkan suatu konstruk yang dinamakan *learned optimism*. Konstruk ini menunjukkan atribusi sebab-akibat orang melawan kegagalan. Optimis cenderung membuat atribusi eksternal secara spesifik dan temporer, sedangkan pesimis membuat atribusi internal secara global dan permanen. Seligman dan rekan- rekannya menemukan bahwa salesman baru di

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Met Life yang optimis mampu menjual 37% lebih asuransi dalam dua tahun awal bekerja dibandingkan salesman yang pesimis.

Dalam penelitian yang lain, Seligman (1984) mengetes 500 mahasiswa baru di University of Pennsylvania. Dia menemukan bahwa nilai-nilai mereka dalam tes optimisme sebagai indikator yang lebih baik dari tingkatan aktual selama mahasiswa baru tersebut selama kuliah dibandingkan nilai SAT atau tingkat sekolah menengah.

Dari penemuan-penemuan di atas, empati merupakan aspek penting dalam kecerdasan emosional, dan para peneliti mengetahui sejak bertahun-tahun empati mendukung kesuksesan pekerjaan. Pada penelitian terhadap sales, pembeli menginginkan sales yang mau mendengarkan dan benar-benar mau mengerti dan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh pembeli.

Goleman (1996) serta Mayer, Salovey dan Caruso (1997) berargumentasi bahwa kecerdasan emosional mungkin bukan suatu indikator yang kuat untuk *performance* kerja, tetapi melengkapi dasar-dasar kompetensi. Goleman berusaha membedakan kecerdasan emosional dan kompetensi emosional. Kompetensi emosional menunjuk pada ketrampilan pribadi dan sosial yang mengarah pada kinerja superior dalam dunia kerja. Kompetensi emosional merupakan dasar kecerdasan emosional. Suatu tingkatan dalam kecerdasan emosional perlu mempelajari kompetensi emosional. Misalnya, kemampuan untuk mengakui secara akurat apa yang dirasakan orang lain memungkinkan seseorang mengembangkan kompetensi spesifik yang disebut sebagai pengaruh. Sedangkan orang yang bisa mengatur emosi dengan baik akan lebih mudah mengembangkan kompetensi inisiatif atau dorongan berprestasi (Cherniss, 2000 : 4 - 5).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

D. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah budaya yang berasal dari norma-norma dan pandangan hidup bersama dalam organisasi yang terbentuk berdasarkan perilaku anggotanya. Budaya organisasi juga dikenal dengan nama budaya korporat atau budaya kerja, yaitu norma-norma dominan yang menyebar menyeluruh dalam sebuah organisasi dan menjadi acuan landasan filosofis kinerja pegawai dalam berorganisasi. Menurut Schein (1985) dalam Moeljono (2003:18-19), budaya korporat merujuk pada sebuah sistem pengertian berasma yang dipercayai masing-masing pegawai dan mendiferensiansi organisasi satu dengan organisasi lain. Karakteristik indikator budaya korporat yang didefinisikan Schein sebagai berikut:

1. Nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi;
2. Filosofi sebagai acuan organisasi dalam memberikan kebijakan terhadap pegawai dan masyarakat yang diberikan pelayanan;
3. Norma perilaku dan kebiasaan yang berkembang dalam kelompok kerja;
4. Politik;
5. Aturan yang selama ini berjalan dalam sebuah organisasi;
6. Iklim kerja yang terproyeksi dari aktivitas fisik dan cara antar pegawai berinteraksi;
7. Perilaku antar pegawai ketika mereka berkomunikasi melalui tutur bahasa dan sikap interaksi sosial.

Masuk akal jika Kreitner dan Kinicki (1992) mengartikan budaya korporat sebagai perekat organisasi melalui nilai-nilai disiplin yang wajib dilaksanakan,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

simbolisasi dan cita-cita sosial yang ingin dipenuhi. Sementara itu, Mondy & Premeaux (1993) memperjelas dengan mengartikan budaya korporat sebagai sistem nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku. Dapat juga diartikan bahwa budaya korporat merupakan sebuah sistem informasi untuk mempertahankan dan mentransmisikan pengetahuan, kepercayaan, mitos-mitos dan tingkah laku (Moeljono,2003 : 19).

Senada dengan pendapat Mondy & Premeaux (1993) di atas, Matsumoto, et al. (1996) mendefinisikan budaya korporat sebagai perangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan dan perilaku yang dipegang oleh sekelompok orang dan dikomunikasikan dari generasi ke generasi berikutnya. Titik tekan kedua tokoh ini terletak tidak hanya pada sistem nilai yang diyakini, tetapi juga diajarkan untuk semua anggota organisasi.

Budaya organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Ketapang Kalimantan Barat, merupakan sebuah sistem operasional bersama tertuang dalam visi-misi organisasi dan peraturan tidak tertulis lain untuk dijalankan semua pegawai demi mencapai tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Sebuah tuntutan yang diberikan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang maksimal sebagai bentuk pertanggungjawaban dari organisasi pemerintah.

E. Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Taurisa dan Ratnawati (2012) meneliti tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kinerja Karyawan pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. Hasil penelitian ini membuktikan dan memberikan kesimpulan bahwa

1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,
2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadpa komitmen organisasional,
3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signigikan terhadap komitmen organisasional,
4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan,
5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan
6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Darto (2014) meneliti tentang Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik menemukan bahwa OCB memiliki peran vital dalam meningkatkan kinerja individu di sektor publik. OCB berhubungan secara signifikan terhadap kinerja individu. Meskipun demikian, Darto mengungkapkan perlu berbagai kajian lanjutan yang mendalam untuk melihat signifikansi hubungan OCB dengan kinerja individu pada organisasi pemerintah.

Warsito (2009) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi dan Kinerja pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu. Secara umum

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja. Beberapa hipotesis dalam penelitian ini tidak terpenuhi. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan namun tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB namun tidak mempengaruhi motivasi. Motivasi tidak dipengaruhi OCB namun mempengaruhi kinerja karyawan.

Ibrahim (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan dampaknya pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu. Berdasarkan hasil penelitian tersebut mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1) kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap OCB perawat di Rumah Sakit Umum Anutapura dan Rumah Sakit Undata Palu.
2) OCB berdampak terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Anutapura dan Rumah Sakit Undata Palu
3) kecerdasan emosi berdampak terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Anutapura dan Rumah Sakit Undata Palu.
4) Terdapat perbedaan signifikan terhadap kecerdasan emosi dan OCB di antara perawat Rumah Sakit Umum Anutapura dan Rumah Sakit Undata Palu namun tidak ada perbedaan signifikan antara kinerja perawat di kedua rumah sakit tersebut.

Oemar (2013) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. Kesimpulan penelitian ini adalah variable budaya organisasi, kemampuan bekerja dan komitmen organisasi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

memiliki pengaruh signifikan pada OCB PBS dalam konteks Bappeda Kota Pekanbaru dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan pada OCB PNS.

Sukarno (2015) melakukan penelitian tentang Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Berdasarkan hasil analisis diperoleh korelasi yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan OCB. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi OCB karyawan, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah OCB karyawan. Peranan kecerdasan emosional terhadap OCB (SE) sebesar 36,8%, artinya masih terdapat 63,2% yang mempengaruhi OCB misalnya antara lain: budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

Koesmono (2006) melakukan studi penelitian pada Perusahaan Pengolahan Kayu Skala Besar di Jawa Timur. Penelitian yang dilakukan adalah untuk meneliti Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Terbuki dalam penelitian tersebut bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin positif budaya organisasi maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Hal ini terbukti dari efek motivasi terhadap kepuasan kerja dan efek kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut juga memberikan informasi tentang pentingnya pengawasan dan memahami faktor yang telah ada pada budaya

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

organisasi yang dianut karyawan sehingga dapat diselaraskan dengan visi misi organisasi.

Hidayanti (2014) meneliti tentang pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Yayasan Al-Furqan Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai tetapi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai apabila disertai dengan peran OCB dengan pengaruh langsung sebesar 44,5% dan pengaruh total 54,3%.

Pengaruh positif ini memberi arti bahwa apabila budaya organisasi berjalan baik atau meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan meningkat pula. Untuk mewujudkan terlaksanakanya budaya organisasi yang ada di instansi, sangat diperlukan dukungan dan partisipasi dari seluruh pegawai yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Adanya persepsi pegawai mengenai kenyataan terhadap budaya organisasi menjadi dasar pegawai tersebut berprilaku Dari persepsi tersebut memunculkan tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya akan mempengaruhi kemanipuan kerja pegawai.

Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional akan merasakan emosi yang positif dan menyenangkan (senang, bersemangat, aktif, percaya diri) sehingga menunjukkan kecenderungan membantu rekan kerja lain, lebih kooperatif dalam bekerja dengan divisi atau rekan kerja lain sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pegawai yang menggunakan aspek kecerdasan emosional seperti keterampilan sosial untuk membangun jaringan hubungan dan persahabatan, membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah atau krisis dalam hidup maupun pekerjaan. Selain itu terdapat aspek empati yang akan menjadikan individu termotivasi untuk membantu rekannya sehingga dapat memotivasi orang lain sehingga dapat bekerja melakukan yang terbaik.

Secara implisit hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kecerdasan emosional, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui OCB. Sebagai bentuk tindak lanjut dari penelitian terdahulu, maka penelitian ini akan menelaah mengkaji lebih lanjut dengan menjadikan OCB dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen terhadap pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi.

F. Kerangka Berpikir

Asumsi variabel kecerdasan emosional memberikan kontribusi kepada pembentukan karakteristik individu didasarkan pada hasil penelitian terdahulu. Keberagaman tingkat kecerdasan emosional masing-masing pegawai dideduksi berpengaruh terhadap tingkat OCB dan kinerja pegawai.

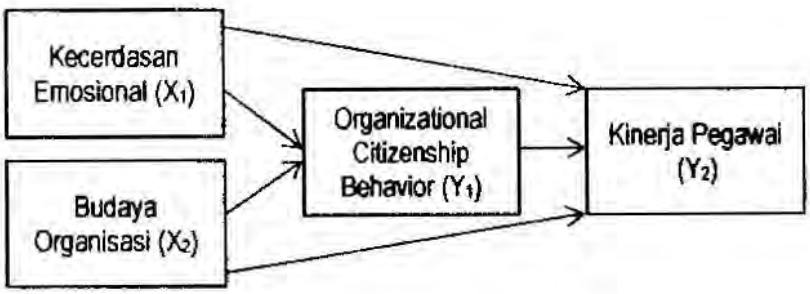
Budaya organisasi digambarkan sebagai sebuah sistem yang didalamnya terdapat kepercayaan dan nilai bersama berfungsi sebagai pedoman arah perilaku individu. Latar belakang yang jelas berasaskan fakta dan nilai historikal menjadi pondasi organisasi untuk mempengaruhi pegawai baik memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja. Idealnya perilaku pegawai harmoni (favorable) dengan budaya organisasi, dengan lingkungan seperti ini sebagai

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pendukung terbentuknya OCB dan kinerja pegawai yang baik. Sebaliknya jika perilaku pegawai tidak sejalan (unfavorable) terhadap budaya organisasi, besar kemungkinan mempengaruhi menurunnya OCB dan kinerja pegawai.

OCB adalah faktor yang membedakan antara pegawai apakah menjadi pegawai biasa atau pegawai yang berprestasi dan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Penting jika meningkatkan OCB karena diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja organisasi, karena organisasi tanpa pegawai adalah mustahil.

Dari landasan teori dan landasan empiris yang telah dikemukakan, menggunakan kerangka pemikiran dengan alur permasalahan dan tujuan penelitian, akan dilaksanakan penelitian dengan alat analisis dan alat ukur terdefinisi untuk mengetahui dan menelaah lebih dalam fenomena sosial positif yang terjadi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Ketapang Kalimantan Barat. Penelitian ini juga dilaksanakan untuk mengetahui seberapa jauh implementasi pengaruh tingkat kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap OCB dan kinerja pegawai dalam menjawab permasalahan yang dihadapi organisasi dalam rangka melaksanakan pelayanan publik yang baik.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban teoritis atas masalah penelitian atau berupa pernyataan sementara tentang pengaruh, hubungan sebab akibat atau hubungan pertautan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis tersebut dapat diuji kebenarannya melalui pengurapulan dan penganalisaan data empiris (Djanvantao, 2001:84). Hipotesis dalam peneltian ini adalah :

a. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat.
b. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat.
c. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat.
d. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat.
e. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Ketapang Kalimantan Barat.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yang diklasifikasikan pada jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Umar 2009:33). Penelitian ini dirancang untuk menjelaskan fenomena yang terjadi pada suatu organisasi tentang pengaruh tingkat kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja pegawai. Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini digolongkan dalam penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:36) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Ketapang Kalimantan Barat yang berjumlah 40 orang.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2013:81).Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang diambil secara *total sampling* atau sensus (sampel tidak termasuk Kepala BKPSDM Kab. Ketapang dan peneliti). Penggunaan metode ini berlaku ketika anggota populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau serta dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi. Pengambilan sampel yang mencakup seluruh elemen populasi ini akan menggunakan angket/kuisoner terstruktur sebagai alat pengumpul data pokok untuk mendapatkan informasi spesifik (Usman dan Akbar, 2008).

C. Variabel Penelitian

1. Klasifikasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Variabel Bebas/Independen :
   1) Tingkat Kecerdasan Emosional(X_1)
   2) Budaya organisasi (X_2)
b. Variabel Intervening, variabel yang terletak di antara variabel independen dan dependen sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen :
   1) *Organizational Citizenship Behavior* (Y_1)
c. Variabel Terikat/Dependen
   1) Kinerja Pegawai (Y_2)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Definisi Teoritis dan Operasional Variabel

a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Definisi teoritis : OCB adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988).

Definisi Operasional : OCB adalah perilaku pegawai BKPSDM Kab. Ketapang yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi BKPSDM Kab. Ketapang.

Variabel ini menggunakan indikator dari tinggi rendahnya dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam diri pegawai BKPSDM Kab. Ketapang seperti,

1) *Altruism* (perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional),
2) *Courtesy* (perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain),
3) *Conscientiousness* (berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum),
4) *Sportmanship* (pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel terhadap situasi kerja yang kurang ideal),

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

5) *Civic Virtue* yaitu partisipasi sukaraela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah. Orang yang memiliki OCB tinggi adalah orang yang dalam setiap kesempatan cenderung membantu rekan kerja dan melakukan hal-hal yang terbaik untuk organisasi secara sukarela tanpa berkaitan dengan *reward formal*.

b. Kecerdasan emosional

Definisi teoritis: Menurut Goleman yang dikutip Bliss (1999) kecerdasan emosional didefinisikan suatu kesadaran diri, rasa percaya diri, penguasaan diri, komitmen dan integritas dan seseorang, dan kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan, mempengaruhi, melakukan inisiatif perubahan dan menerimanya.

Definisi operasional: Merupakan indikator pegawai BKPSDM Kab. Ketapang yang menjelaskan aspek perasaan dan kemampuan mengontrol perasaan baik berhubungan dengan perasaan diri sendiri maupun perasaan pegawai lain.

Indikator mengukur kecerdasan emosional mengacu pada pendapat Goleman (1999), yaitu:

1) Kompetensi pribadi (*personal competence)*, yaitu bagaimana mengatur diri sendiri yang terdiri dari :

a) Kesadaran diri (*self awareness*), yaitu kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri. Indikatornya : tingkat *emotional awareness*, ketepatan *self assesment*, *self confidence*.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b) Kemampuan mengatur diri sendiri (*self regulation/self management*), yaitu kemampuan mengatur perasaan diri sendiri. Indikator : tingkat *self control, trustworthiness* dan *conscientiousnes*, inovasi dan adaptasi.

c) Motivasi (*motivating*), yaitu kecendrungan untuk memfasilitasi diri sendiri untuk mencapai tujuan walupun mengalami kegagalan dan kesulitan. Indikatornya : tingkat *achievement drive*, komitmen, inisiatif dan optimisme.

2) Kompetensi sosial (*social competency*), yaitu kemampuan mengatur hubungan dengan orang lain yang terdiri dari :

a) Empati, yaitu kesadaran untuk memberikan perasaan/perhatian, kebutuhan atau kepedulian kepada orang lain. Indikatornya : memahami orang lain, mengembangkanorang lain, berorientasi pada pemberian pelayanan *leveraging diversity*, kesadaran politis.

b) Memelihara hubungan sosial, yaitu mengatur emosi dengan orang lain, keterampilan sosial seperti kepemimpinan, kerja tim, kerjasama dan negosiasi. Indikator : kemampuan mempengaruhi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengelola konflik, tingkat kepemimpinan, *change catalyst*.

d. Budaya Organisasi

Menurut Schein (1995), Budaya Organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah tersebut. Budaya organisasi di BKPSDM Kab. Ketapang adalah sebuah sistem operasional bersama tertuang dalam visi-misi organisasi dan peraturan tidak tertulis lain untuk dijalankan semua pegawai demi mencapai tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

Variabel budaya organisasi ini secara operasional diukur dengan menggunakan indikator menurut Robbins (1990:480) dalam Brahmasari (2004:108-118) yaitu :

1) Nilai-nilai dasar organisasi
2) Dukungan manajemen
3) Sistem Imbalan
4) Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar
5) Orientasi pada rincian (detil) pekerjaan
6) Orientasi pada tim

e. Kinerja Pegawai

Mahsun (2006:25) mendefinisikan bahwa kinerja adalah indikator global dalam tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan atau kebijakan dalam merealisasikan tujuan organisasi yang terkandung dalam sasaran, visi misi organisasi dalam sebuah perencanaan organisasi. Berdasarkan definisi operasional kinerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

adalah output kerja yang dicapai oleh pegawai BKPSDM Kab. Ketapang baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan pokok fungsi masing-masing pegawai dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mas'ud (2004), terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja yaitu :

1) kualitas kerja karyawan
2) kuantitas kerja karyawan
3) ketepatan waktu
4) keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan
5) standar professional kerja

Tabel 3.1 Definisi Teoritis dan Definisi Operasional

Variabel-Variabel Penelitian pada BKPSDM Kab. Ketapang

Variabel	Definisi Teoritis	Definisi Operasional	Indikator Variabel
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	OCB adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988).	OCB adalah perilaku pegawai BKPSDM Kab. Ketapang yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi BKPSDM Kab. Ketapang.	1. Altruism 2. Courtesy 3. Conscientiousness 4. Sportmanship 5. Civic Virtue

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Variabel	Definisi Teoritis	Definisi Operasional	Indikator Variabel
Kecerdasan Emosional	Kecerdasan emosional didefinisikan suatu kesadaran diri, rasa percaya diri, penguasaan diri, komitmen dan integritas dan seseorang, dan kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan, mempengaruhi, melakukan inisiatif perubahan dan menerimanya.	Merupakan indikator pegawai BKPSDM Kab. Ketapang yang menjelaskan aspek perasaan dan kemampuan mengontrol perasaan baik berhubungan dengan perasaan diri sendiri maupun perasaan pegawai lain.	Indikator mengukur kecerdasan emosional mengacu pada pendapat Goleman (2000), yaitu: 1. Kompetensi pribadi (personal competence), yaitu bagaimana mengatur diri sendiri yang terdiri dari : a. Kesadaran diri (self awareness), b. Kemampuan mengatur diri sendiri (self regulation/self management), c. Motivasi (motivating), 2. Kompetensi sosial (social competency), yaitu kemampuan mengatur hubungan dengan orang lain yang terdiri dari : a. Empati, b. Memelihara hubungan sosial
Budaya Organisasi	Menurut Schein (1995), Budaya Organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu	Budaya organisasi di BKPSDM Kab. Ketapang adalah sebuah sistem operasional bersama tertuang dalam visi-misi organisasi dan peraturan tidak tertulis lain untuk dijalankan semua pegawai demi mencapai tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang optimal.	Robbins (1990:480) dalam Brahmasari (2004:108-118) yaitu : 1. Nilai-nilai dasar organisasi 2. Dukungan manajemen 3. Sistem Imbalan 4. Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar 5. Orientasi pada rincian (detil) pekerjaan 6. Orientasi pada tim

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Variabel	Definisi Teoritis	Definisi Operasional	Indikator Variabel
	diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah tersebut		
Kinerja Pegawai	Mahsun (2006:25) mendefinisikan bahwa kinerja adalah indikator global dalam tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan atau kebijakan dalam merealisasikan tujuan organisasi yang terkandung dalam sasaran, visi misi organisasi dalam sebuah perencanaan organisasi	Kinerja adalah output kerja yang dicapai oleh pegawai BKPSDM Kab. Ketapang baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan pokok fungsi masing-masing pegawai dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi	Menurut Mas'ud (2004), terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja yaitu : 1. kualitas kerja karyawan 2. kuantitas kerja karyawan 3. ketepatan waktu 4. keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan 5. standar professional kerja

D. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa alat ukur yang memanfaatkan skala likert untuk mengungkap variabel Kecerdasaan Emosional, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta Kinerja. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendeskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas dan akurat.

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para pegawai terhadap kecerdasasan emosional, budaya Organisasi, OCB dan kinerja. Pengumpulan data menggunakan alat ukur yang terdiri dari pertanyaan *Favorable*

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dan *Unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang mendukung atau memihak objek penelitian sedangkan pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung atau tidak memihak. Rincian alat ukur dimaksud sebagai berikut:

a. Alat Ukur OCB

Alat ukur variable OCB terdiri dari 30 item (15 pernyataan *Favorable* dan 15 pernyataan *Unfavorable*)

Aspek yang diungkap dalam alat ukur ini adalah

1) Altruisme

2) Courtesy

3) Conscientiousness

4) Sportmanship

5) Civic Virtue

b. Alat ukur Kecerdasan Emosional

Pada variabel Tingkat Kecerdasan Emosional jumlah itemnya sebanyak 50 item (25 pertanyaan *favorable* dan 25 pertanyaan *unfavorable*).

Aspek yang diungkap dalam tolak ukur ini adalah :

1) kesadaran diri sendiri (*self-awareness*)

2) kemampuan mengatur diri sendiri (*self-management*)

3) motivasi

4) empati

5) memelihara hubungan sosial

c. Alat ukur Budaya Organisasi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Variabel Budaya Organisasi terdiri dari 50 item (25 pernyataan *favorable* dan 25 pernyataan *unfavorable*)

Aspek yang diungkap dalam tolak ukur ini adalah :

1) Nilai – nilai dasar organisasi
2) dukungan manajemen
3) sistem imbalan
4) toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar
5) orientasi pada rincian detil pekerjaan
6) orientasi pada tim

d. Alat ukur Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 30 item (15 pernyataan *favorable* dan 15 pernyataan *unfavorable*)

Aspek yang diungkap dalam tolok ukur kinerja pegawai adalah :

1) kualitas pegawai
2) kuantitas pegawai
3) ketepatan waktu
4) keterampilan dan tingkat pengetahuan pegawai
5) standar profesional pegawai

Cara Penilaian pada variabel OCB, Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Pernyataan *Favorable*

- **Sangat setuju/Sangat Sesuai/Sangat sering atau selalu melakukan**, nilainya 5
- **Sesuai/Setuju/Sering melakukan**, nilainya 4

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

- **Kadang Sesuai, kadang tidak/Kadang setuju kadang tidak/Kadang-kadang atau ragu melakukan**, nilainya 3
- **Tidak Sesuai/Tidak setuju/Hampir tidak pernah melakukan**, nilainya 2
- **Sangat Tidak Sesuai/Sangat tidak setuju/Tidak pernah melakukan sama sekali**, nilainya 1

Pernyataan *Unfavorable*

- **Sangat setuju/Sangat Sesuai/Sangat sering atau selalu melakukan**, nilainya 1
- **Sesuai/Setuju/Sering melakukan**, nilainya 2
- **Kadang Sesuai, Kadang Tidak/Kadang setuju kadang tidak/Kadang-kadang atau ragu melakukan**, nilainya 3
- **Tidak Sesuai/Tidak setuju/Hampir tidak pernah melakukan**, nilainya 4
- **Sangat Tidak Sesuai/Sangat tidak setuju/Tidak pernah melakukan sama sekali**, nilainya 5

1. Validitas Instrumen

Alat ukur tingkat kecerdasan emosional,budaya organisasi, OCB dan kinerja pegawai akan dihitung validitasnya dengan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan teknik korelasi Product Moment. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung > nilai r tabel. Teknik tersebut digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Perhitungan menggunakan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

IBM SPSS for Windows Release 23. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini akan dilakukan terhadap 40 responden pegawai BKPSDM Kab. Ketapang.

2. Reliabilitas Instrumen

Realibilitas didefinisikan sebagai sebuah konsistensi keandalan dari serangkaian pengukuran atau alat ukur. Penngukuran dimaksud dapat berasal dari alat ukur yang sama dan kemudian dilakukan tes dengan tes ulang sehingga hasil akan dibandingkan sama atau tidak, bisa juga dengan pengukuran yang lebih subjektif dengan perbandingan skor dengan dua orang penilai (keandalan antar penilai). Reliabilitas tidak bisa disamakan dengan validitas karena pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur indikator secara reliabel dan konsisten, sehingga belum tentu mengukur indikator yang seharusnya diukur. Dengan kata lain mengukur keandalan bukan mengukur esensi dari indikator yang diteliti. Keandalan yang dimaksud dalam penelitian tersebut adalah konsistensi setelah dilakukan berulang-ulang terhadap kondisi yang sama tetap konsisten meski subjek berbeda.

Penelitian dikategorikan reliabel ketika pada pengukuran indikator yang sama memberikan hasil yang reliabel dan konsisten, sebaliknya penelitian dikategorikan tidak reliabel ketika memberikan hasil yang tidak konsisten. Secara empirik reliabilitas digambarkan dengan suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Semakin mendekati angka 1 maka dinyatakan sebagai reliabilitas yang tinggi. Kesepakatan umum reliabilitas dianggap sudah memuaskan ketika angka koefisien bernilai ≥ 0.700.

Cara pengukuran reliabilitas alat ukur tingkat kecerdasan emosional, budaya organisasi,OCB dan kinerja pegawai akan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. *Alpha Cronbach* digunakan untuk mengukur keandalan indikator-indikator yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

digunakan dalam kuesioner penelitian (McDaniel dan Gates, 2013: 289). Perhitungan menggunakan *IBM SPSS for Windows Release 23*. Uji realibilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 40 responden pegawai BKPSDM Kab. Ketapang.

E. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Ketapang Kalimantan Barat dengan alamat Jl. Jenderal Sudirman No.37 Ketapang, Kalimantan Barat. Adapun waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian ± 2 bulan yaitu pada bulan Agustus sampai dengan September 2017.

F. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini berasal dari :

a. Data Primer

Data ini diperoleh melalui pengukuran variabel tingkat kecerdasan emosional, budaya organisasi dan pembentukan OCB secara langsung terhadap subyek penelitian. Skor yang diperoleh berupa skor dengan jenis data interval.

b. Data Sekunder

Data ini berupa informasi tambahan yang diperlukan peneliti secara sejarah organisasi, struktur organisasi, budaya kerja, data ketenagakerjaan yang diperoleh dari pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Ketapang Kalimantan Barat.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara :

a. Observasi

Observasi dilakukan pada saat melakukan survei pendahuluan sampai pada saat melakukan penguinpulan data.

b. Pengumpulan Data dengan Kuesioner

Pengumpulan Data aspek kecerdasan emosional, budaya organisasi dan OCB dengan cara memberikan kuesioner yang telah disiapkan kepada subyek penelitian dan dikembalikan kepada peneliti dimana responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup) melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Ketapang Kalimantan Barat. Untuk aspek kinerja pegawai pengumpulan data dilakukan oleh Kepala BKPSDM Kab. Ketapang untuk melakukan penilaian terhadap kinerja masing-masing pegawai secara khusus.

c. Wawancara

Wawancara ini dilakukan pada saat pengembalian alat ukur, digunakan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam terhadap ketiga variabel penelitan.

d. Dokumentasi

Data yang berupa informasi tentang sejarah organisasi, struktur organisasi, budaya kerja, data ketenagakerjaan yang diperoleh dari pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Ketapang Kalimantan Barat.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh berupa data kuantitatif dan akan diolah secara statistik. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis Statistik Deskriptif dan Teknik Analisis Jalur (*path analysis*) diolah dengan menggunakan program *IBM SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows Release 23.*

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data, keadaan atau fenomena. Dengan kata statistic deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan.

Langkah dalam statistik deskriptif di mulai dengan melakukan skoring dan tabulasi data, langkah selanjutnya adalah penganalisaan data yang dilakukan secara deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan analisis statistik. Penganalisaan secara deskriptif menggunakan bantuan tabel dalam jumlah dan persentase dengan ketentuan pembobotan sudah ditetapkan sehingga dengan demikian dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing-masing variabel penelitian.

Dalam kriteria pengklasifikasian berpedoman pada ketentuan Suharsimi Arikunto (1993:354) dimana klasifikasi terdiri dari sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Untuk memberikan nilai terhadap indikator-indikator variabel disiplin kerja, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja pegawai digunakan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

sistem skoring dengan menggunakan skala interval (angka) ke dalam 5 (lima) kriteria seperti yang disebutkan di atas.

Nilai skor tertinggi merupakan nilai tertinggi dari suatu indikator terukur, sebaliknya nilai skor terendah merupakan nilai terendah dari suatu indikator terukur. Hasil, pengukuran skoring dari indikator kemudian dijumlahkan sebagai hasil akhir menggunakan *Method Of Successive Inrterval (MSI):*

a.	1	≤	X	<	1.08	=	Sangat Rendah
b.	1,08	≤	X	<	2.60	=	Rendah
e.	2,60	≤	X	<	3,40	=	Sedang
f.	3,40	≤	X	<	4,20	=	Tinggi
g.	4,20	≤	X	≤	5,00	=	Sangat Tinggi

Cara menentukan interval dengan:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

2. Analisis Jalur

Analisis jalur adalah metode untuk mengkaji dan menelaah hubungan sebab akibat yang terjadi pada model regresi berganda dengan variabel independen mempengaruhi variable dependen baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Retherford dan Choe, 1993). Menurut Garson (2003), analisis jalur didefinisikan seabgai metode dengan perluasan regresi untuk mengkorelasikan secara keselarasan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang diperbandingkan peneliti. Model digambarkan dalam bentuk bagan dan panah dimana penyebab disimbolkan dengan anak panah tunggal. Masing-masing variabel dikenakan regresi sebagai variabel dependen sedangkan yang lain sebagai variabel

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

independen atau penyebab. Model yang dibandingkan dilakukan pembobotan regresi dan diberikan uji statistik terhadap seluruh variabel dan indikator penelitian.

Analisis Jalur disimpulkan sebagai perpanjangan dari analisis regresi berganda, meski fakta sejarah menjelaskan bahwa ada perbedaan dasar antara analisis jalur yang bersifat independen terhtadap prosedur statistik dalam penentuan hubungan sebab akibat, sedangkan regresi linier murni prosedur statistik yang untuk mengkaji variabel dengan pendekatan hubungan sebab akibat. Tujuan menggunakan analisis jalur diantaranya ialah untuk:

- Melihat hubungan antar variabel berdasarkan model apriori
- Menerangkan mengapa variabel-variabel berkorelasi dengan menggunakan suatu model yang berurutan secara temporer
- Menggambar dan menguji suatu model matematis dengan menggunakan persamaan yang mendasarinya
- Mengidentifikasi jalur penyebab suatu variabel tertentu terhadap variabel lain yang dipengaruhinya.
- Menghitung besarnya pengaruh satu variabel independen eksogen atau lebih terhadap variabel dependen endogenous lainnya.

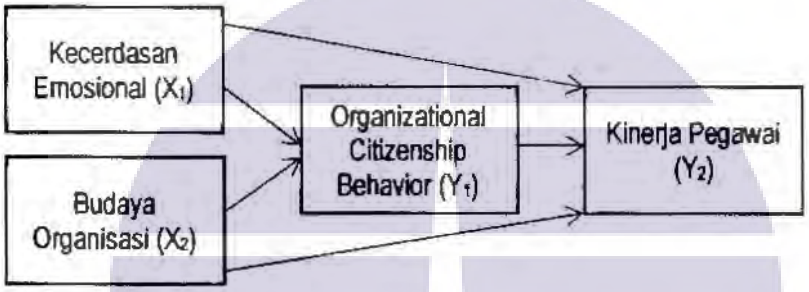
Tahapan dalam melakukan analisis jalur menurut Sarwono (2011) adalah Merancang model didasarkan pada teori untuk melihat pengaruh variabel dependen dan independen kemudian membuat model yang dihipotesiskan. Kemudian membuat hipotesis dari model yang telah ditentukan dengan menyatakan perumusan :

H_0= variabel-variabel tidak saling berpengaruh baik secara gabungan maupun parsial, dan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

H_1= variabel-variabel saling berpengaruh baik secara gabungan maupun parsial.

Kemudian membuat persamaan struktural dari model tersebut, melakukan proses analisis jalur dengan SPSS dan menghitung nilai dari : pengaruh gabungan, pengaruh parsial, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, pengaruh total, pengaruh faktor lain, korelasi dan uji validitas hasil analisis.



Gambar 3.1 Model didasarkan pada Teori

Persamaan regresi dari desain penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = P_{yx_1}X_1 + P_{yx_2}X_2 + P_{yx_3}Y_1 + e$$

ρ = koefisien jalur untuk pengaruh langsung variabel

Model ini melukiskan adanya hubungan antara variabel eksogen yaitu X_1 (Kecerdasan Emosional) dan X_2 (Budaya Organisasi) dan variabel endogen Y_1 (OCB) dan kinerja pegawai (Y_2). Hubungan X_1 dan X_2 menggambarkan hubungan korelasi, sedangkan hubungan antara X_1, X_2 terhadap Y_1 dan dari Y_1 terhadap Y_2 menggambarkan hubungan pengaruh (causal path). Pengaruh dari X_1, X_2 terhadap Y_1 dan dari Y_1 terhadap Y_2 disebut pengaruh langsung (*direct effect*), sedangkan dari X_1 terhadap Y_2 melalui Y_1 disebut pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

Hipotesis berdasarkan Asumsi Analisis Jalur :

H1 : Kecerdasan emosional [X_1] berpengaruh terhadap OCB [Y_1]

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

H2 : Budaya Organisasi [X_2] berpengaruh terhadap OCB {Y_2}

H3 : Kecerdasan emosional [X_1] berpengaruh terhadap kinerja [Y_2]

H4 : Budaya organisasi [X_2] berpengaruh terhadap kinerja [Y_2]

H5 : OCB [Y_1] berpengaruh terhadap kinerja [Y_2]

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis jalur (Suyana, 2013:116) adalah sebagai berikut :

1. Merancang Model berdasarkan Konsep dan Teori

Merancang model berdasarkan konsep dan teori Model tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan sehingga membentuk sistem persamaan. Persamaan strukturalnya disajikan sebagai berikut:

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) dinyatakan dengan persamaan:

$$\mathbf{Y = Py_1x_1X_1 + Py_2x_2X_2 + Py_2y_1Y_1 + e}$$

Keterangan :

Py_1x_1 adalah koefisien jalur Y_1 dengan Y_2

Py_2x_2 adalah koefisien jalur X_1 dengan Y_2

Py_2y_1 adalah koefisien jalur X_2 dengan Y_2

Y_2 adalah Kinerja Pegawai

e adalah *error*

2. Pemeriksaan terhadap asumsi

Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasinya yaitu (Ridwan, 2007):

a. Hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif dan bersifat normal.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.

c. Variabel terikat (*endogen*) minimal dalam skala ukur interval atau ratio.

d. Menggunakan *sample probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih mejadi anggota sampel.

e. *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan *reliabel*), artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.

f. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teorits tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

g. Uji linieritas menggunakan *curve fit* dan menerapkan prinsip *parsimony* yaitu bilamana seluruh model signifikan atau non-signifikan yang berarti dapat dikatakan model berbentuk linier.

3. Pendugaan parameter

Pendugaan parameter yaitu b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 dilakukan dengan metode *Ordinary Least Square (OLS)* untuk tiap-tiap model persamaan dengan menggunakan *software SPSS*. Koefisien jalur (*path*) menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi terstandar yang merupakan pengaruh langsung antar variabel. Di dalam analisis jalur di samping ada pengaruh langsung juga terdapat pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Pengaruh tidak langsung dilakukan dengan mengalikan koefisien beta dari variabel yang dilalui, sedangkan pengaruh total dihitung dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4. Pemeriksaan validitas atau kesahihan model

Pemeriksaan Indikator validitas model didalam analisis jalur yaitu koefisien determinasi total (Rm^2). Koefisien determinasi total yaitu koefisien yang menyatakan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan:

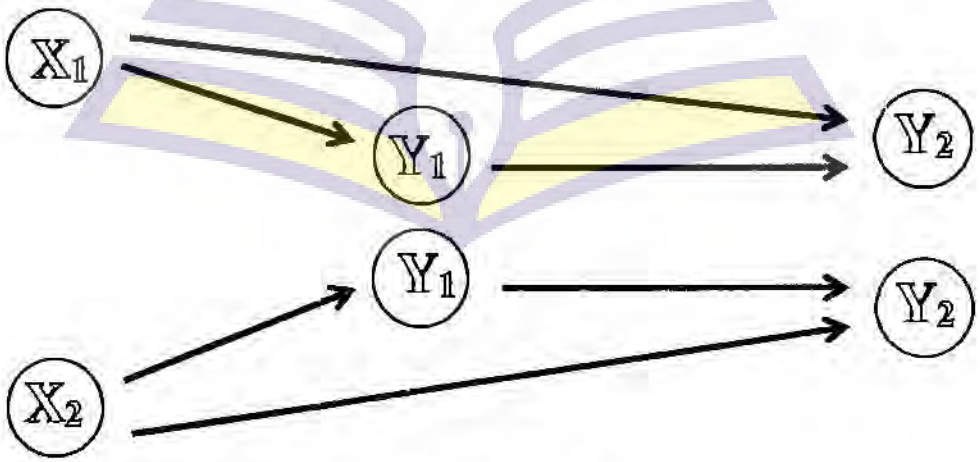
$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ei}^2$$

Pei yang merupakan *standar error of estimate* dari model regresi dihitungdengan rumus:

$$P_{ei} = \sqrt{1 - R^2}$$

5. Melakukan interpretasi hasil analisis

Melakukan interpretasi hasil analisis yaitu menentukan jalur pengaruh yang signifikan dan mengidentifikasi jalur yang pengaruhnya lebih kuat yaitu dengan membandingkan besarnya koefisien jalur yang terstandar.



Gambar 3.2 Interpretasi Hasil Analisis Jalur

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ketapang adalah Badan daerah yang di bentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ketapang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah. Sebelum ditetapkannya Peraturan Daerah tersebut, BKPSDM Kab. Ketapang adalah unit Bagian dari Sekretariat Daerah Kab. Ketapang. Tugas pokok dan fungsi BKPSDM yaitu melaksanakan Administrasi Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ketapang yang secara terperinci di uraikan dalam Peraturan Bupati Ketapang Nomor 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Ketapang Nomor 66 Tahun 2016 tersebut, maka sebagai penyelenggara pelayanan publik dan sekaligus sebagai salah satu bagian dari Struktur Organisasi Pemerintah Daerah (SOPD) yang ada di Kota Ketapang Provinsi Kalimantan Barat, yang menyelenggarakan pelayanan publik yaitu BKPSDM, juga dituntut untuk mampu memberikan pelayanan prima yang semakin berkualitas. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berbentuk Badan di Kabupaten Ketapang terdiri dari:

a. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b. Badan Peneliti dan Pengembangan Daerah.

c. Badan Pendapatan Daerah.

d. Badan pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

e. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia.

Dari 5 Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berbentuk badan di atas, yang diambil peneliti sebagai lokasi penelitian adalah BKPSDM Kabupaten Ketapang. Pemilihan lokasi ini sebagai objek penelitian didasari karena beberapa hal antara lain:

a. BKPSDM merupakan salah satu Badan yang baru terbentuk yang semula merupakan Bagian dari Sekretariat Daerah;
b. BKPSDM merupakan suatu unit kerja yang melaksanakan fungsi pelayanan terhadap administrasi kepegawaian PNS;
c. BKPSDM merupakan salah satu unit kerja yang berfungsi meningkatkan kualitas SDM Aparatur di pemerintah Kabupaten Ketapang;
d. BKPSDM merupakan tempat peneliti bekerja.

Gambaran untuk pencapaian hasil kinerja pada BPKSDM Kabupaten Ketapang dapat dilihat dari beberapa pencapaian antara target kinerja dengan realiasasi program kegiatan yang telah dilaksanakan.

2. Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden dapat diketahui identitas responden. Dalam penyajian data mengenai identitas memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden. Pegawai BKPSDM Kabupaten Ketapang secara keseluruhan terdiri atas 40 orang tenaga kerja.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan pengumpulan data melalui kuesioner maka diperoleh data pegawai di BKPSDM Kabupaten Ketapang secara keseluruhan tanpa membedakan status kepegawaian yakni sebanyak 40 orang. Berikut distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2017

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	25	62,5
2	Perempuan	15	37,5
	Jumlah	**40**	**100 %**

Sumber: BKPSDM Kabupaten Ketapang 2017

Sesuai dengan data pada Tabel 4.1 diketahui bahwa Pegawai BKPSDM Kabupaten Ketapang secara keseluruhan terdiri atas 40 (empat puluh) orang tenaga kerja, 25 (dua puluh lima) orang pria dan 15 (lima belas) orang wanita.

b. Responden berdasarkan Usia

Adapun data pegawai BKPSDM berdasarkan Usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Tahun 2017

21-30	6	15,00
31-40	19	47,50
41-50	11	27,50
51-60	4	10,00
Jumlah	**40**	**100,00**

Sumber: BKPSDM Kabupaten Ketapang 2017

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Berdasarkan Tabel 4.2, responden berusia 21-30 tahun terhimpun sebesar 15,00%, kemudian responden berusia 31-40 tahun sejumlah 47,50%, selanjutnya responden berusia 41-50 tahun adalah sebanyak 27,50% serta responden berusia akhir yaitu 51-60 tahun memiliki porsi 10,00% dari populasi. Usia produktif mendominasi organisasi dimana golongan responden ini memasuki fase dewasa dimana orientasi kelompok ini adalah orientasi tugas dan pekerjaan sebagai manifestasi aktualisasi individu dan akhir dari pencarian jati diri yang sebelumnya dijalani dalam fase remaja akhir. Orientasi pekerjaan bermakna mengerjakan segala perintah tanpa memikirkan faktor lain selain penyelesaian tugas.

c. Responden berdasarkan Pendidikan

Hasil pengumpulan data melalui kuesioner, diperoleh data pegawai BKPSDM Kabupaten Ketapang berdasarkan tingkat pendidikan yaitu dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Tahun 2017

SLTA	7	17,50
DIPLOMA	10	25,00
SI	22	55,00
S2	1	2,50
Jumlah	**40**	**100,00**

Sumber: BKPSDM Kabupaten Ketapang 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukan bahwa pembagian karakteristik berdasarkan jenjang pendidikan didominasi jenjang strata satu/S1 yaitu 55,00%, kemudian Diploma sebanyak 25%, dan S2 sebanyak 2,50%, dari keseluruhan populasi pegawai BKPDSM. Hasil ini menunjukan bahwa mayoritas pegawai

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BKPSDM telah menempuh jenjang pendidikan tinggi. Sedangkan jenjang pendidikan tingkat SMA/SLTA hanya sebesar 17,50% dari jumlah pegawai. Hasil ini menunjukan hanya minoritas pegawai yang memiliki jenjang pendidikan menengah.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui kevalidan item pertanyaan yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian, maka digunakan uji validitas. Adapun uji *validitas* dapat dilihat pada tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai

Pertanyaan Kuisioner	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Standar	Ket.
1. Kecerdasan Emosional (X_1)	Pertanyaan 1	0.461	0,300	Valid
	Pertanyaan 2	0,184	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 3	0.330	0,300	Valid
	Pertanyaan 4	0,279	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 5	0,095	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 6	0.477	0,300	Valid
	Pertanyaan 7	0,273	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 8	0.575	0,300	Valid
	Pertanyaan 9	0,286	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 10	0,079	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 11	0,251	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 12	0.384	0,300	Valid
	Pertanyaan 13	0.396	0,300	Valid
	Pertanyaan 14	0.362	0,300	Valid

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pertanyaan Kuisioner	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Standar	Ket.
	Pertanyaan 15	0.532	0,300	Valid
	Pertanyaan 16	0.577	0,300	Valid
	Pertanyaan 17	0,076	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 18	0.481	0,300	Valid
	Pertanyaan 19	0.461	0,300	Valid
	Pertanyaan 20	0,162	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 21	0.341	0,300	Valid
	Pertanyaan 22	0,280	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 23	0.574	0,300	Valid
	Pertanyaan 24	0,212	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 25	0.481	0,300	Valid
	Pertanyaan 26	0.558	0,300	Valid
	Pertanyaan 27	0.489	0,300	Valid
	Pertanyaan 28	0.340	0,300	Valid
	Pertanyaan 29	0.559	0,300	Valid
	Pertanyaan 30	0.598	0,300	Valid
	Pertanyaan 31	0,075	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 32	0,251	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 33	0.431	0,300	Valid
	Pertanyaan 34	0,253	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 35	0.369	0,300	Valid
	Pertanyaan 36	0.576	0,300	Valid
	Pertanyaan 37	0.375	0,300	Valid
	Pertanyaan 38	0.684	0,300	Valid
	Pertanyaan 39	0.580	0,300	Valid
	Pertanyaan 40	0.630	0,300	Valid
	Pertanyaan 41	0.611	0,300	Valid
	Pertanyaan 42	0,190	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 43	0.615	0,300	Valid
	Pertanyaan 44	0.417	0,300	Valid
	Pertanyaan 45	0.672	0,300	Valid

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pertanyaan Kuisioner	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Standar	Ket.
	Pertanyaan 46	0.345	0,300	Valid
	Pertanyaan 47	0.388	0,300	Valid
	Pertanyaan 48	0.396	0,300	Valid
	Pertanyaan 49	0.606	0,300	Valid
	Pertanyaan 50	-0,019	0,300	Tidak Valid
2. Budaya Organisasi (X_2)	Pertanyaan 1	-0,021	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 2	0.444	0,300	Valid
	Pertanyaan 3	-0,017	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 4	0.360	0,300	Valid
	Pertanyaan 5	0.418	0,300	Valid
	Pertanyaan 6	0,160	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 7	0.313	0,300	Valid
	Pertanyaan 8	0.605	0,300	Valid
	Pertanyaan 9	0.441	0,300	Valid
	Pertanyaan 10	0,305	0,300	Valid
	Pertanyaan 11	0.507	0,300	Valid
	Pertanyaan 12	0.559	0,300	Valid
	Pertanyaan 13	0.369	0,300	Valid
	Pertanyaan 14	0.471	0,300	Valid
	Pertanyaan 15	0.535	0,300	Valid
	Pertanyaan 16	0.548	0,300	Valid
	Pertanyaan 17	0.622	0,300	Valid
	Pertanyaan 18	0.758	0,300	Valid
	Pertanyaan 19	0.430	0,300	Valid
	Pertanyaan 20	0.488	0,300	Valid
	Pertanyaan 21	0.435	0,300	Valid
	Pertanyaan 22	0.562	0,300	Valid
	Pertanyaan 23	0.350	0,300	Valid
	Pertanyaan 24	0.473	0,300	Valid
	Pertanyaan 25	0.572	0,300	Valid

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pertanyaan Kuisioner	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Standar	Ket.
	Pertanyaan 26	0.612	0,300	Valid
	Pertanyaan 27	0.566	0,300	Valid
	Pertanyaan 28	0.426	0,300	Valid
	Pertanyaan 29	0,115	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 30	0.534	0,300	Valid
	Pertanyaan 31	0.577	0,300	Valid
	Pertanyaan 32	0.545	0,300	Valid
	Pertanyaan 33	-0,035	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 34	0,139	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 35	0.497	0,300	Valid
	Pertanyaan 36	0,310	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 37	0.791	0,300	Valid
	Pertanyaan 38	0.710	0,300	Valid
	Pertanyaan 39	0.622	0,300	Valid
	Pertanyaan 40	0.573	0,300	Valid
	Pertanyaan 41	-0,011	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 42	0.346	0,300	Valid
	Pertanyaan 43	0,291	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 44	0,185	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 45	0.322	0,300	Valid
	Pertanyaan 46	0.610	0,300	Valid
	Pertanyaan 47	0.559	0,300	Valid
	Pertanyaan 48	0.522	0,300	Valid
	Pertanyaan 49	0.466	0,300	Valid
	Pertanyaan 50	0.701	0,300	Valid
3. Organizational Citizenship Behavior (Y_1)	Pertanyaan 1	0.516	0,300	Valid
	Pertanyaan 2	0,309	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 3	0.384	0,300	Valid
	Pertanyaan 4	0,052	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 5	0.557	0,300	Valid
	Pertanyaan 6	0.616	0,300	Valid

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pertanyaan Kuisioner	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Standar	Ket.
	Pertanyaan 7	0.685	0,300	Valid
	Pertanyaan 8	0.547	0,300	Valid
	Pertanyaan 9	0.693	0,300	Valid
	Pertanyaan 10	0.704	0,300	Valid
	Pertanyaan 11	0.628	0,300	Valid
	Pertanyaan 12	0.640	0,300	Valid
	Pertanyaan 13	0,295	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 14	0.519	0,300	Valid
	Pertanyaan 15	0.516	0,300	Valid
	Pertanyaan 16	0.578	0,300	Valid
	Pertanyaan 17	0.383	0,300	Valid
	Pertanyaan 18	0,046	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 19	0.469	0,300	Valid
	Pertanyaan 20	0.428	0,300	Valid
	Pertanyaan 21	0.556	0,300	Valid
	Pertanyaan 22	0,296	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 23	0,284	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 24	0.749	0,300	Valid
	Pertanyaan 25	0.373	0,300	Valid
	Pertanyaan 26	0.636	0,300	Valid
	Pertanyaan 27	0,256	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 28	0.506	0,300	Valid
	Pertanyaan 29	0,134	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 30	0.537	0,300	Valid
4. Kinerja Pegawai (Y_2)	Pertanyaan 1	0.667	0,300	Valid
	Pertanyaan 2	0.646	0,300	Valid
	Pertanyaan 3	0.599	0,300	Valid
	Pertanyaan 4	0.734	0,300	Valid
	Pertanyaan 5	0.779	0,300	Valid
	Pertanyaan 6	0.640	0,300	Valid

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pertanyaan Kuisioner	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Standar	Ket.
	Pertanyaan 7	0.795	0,300	Valid
	Pertanyaan 8	0.650	0,300	Valid
	Pertanyaan 9	0.681	0,300	Valid
	Pertanyaan 10	0.316	0,300	Valid
	Pertanyaan 11	0.696	0,300	Valid
	Pertanyaan 12	0.742	0,300	Valid
	Pertanyaan 13	0.686	0,300	Valid
	Pertanyaan 14	0.764	0,300	Valid
	Pertanyaan 15	0.634	0,300	Valid
	Pertanyaan 16	0.578	0,300	Valid
	Pertanyaan 17	0.681	0,300	Valid
	Pertanyaan 18	0.707	0,300	Valid
	Pertanyaan 19	0.679	0,300	Valid
	Pertanyaan 20	0,017	0,300	Tidak Valid
	Pertanyaan 21	0.573	0,300	Valid
	Pertanyaan 22	0.520	0,300	Valid
	Pertanyaan 23	0.458	0,300	Valid
	Pertanyaan 24	0.640	0,300	Valid
	Pertanyaan 25	0.618	0,300	Valid
	Pertanyaan 26	0.830	0,300	Valid
	Pertanyaan 27	0.669	0,300	Valid
	Pertanyaan 28	0.749	0,300	Valid
	Pertanyaan 29	0.683	0,300	Valid
	Pertanyaan 30	0.815	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017

Bila koefisien *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 maka *instrument* tersebut dikatakan *valid* (Priyatno, 2011:109). Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa tidak semua item kuesioner yang akan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

digunakan untuk mengumpulkan data adalah valid. Oleh karena itu untuk data yang tidak valid akan dieliminir dan tidak dijadikan bahan pengumpulan data.

Dari Tabel 4.4 diketahui bahwa dari 50 pertanyaan pada variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terdapat 34 (tiga puluh empat) item pertanyaan yang dinyatakan valid dan 16 (enam belas) item pertanyaan yang tidak valid, pada variabel Budaya Organisasi (X_2) terdapat 40 (empat puluh) item pertanyaan yang valid dan 10 (sepuluh) item pertanyaan yang tidak valid, pada variabel OCB (Y_1) terdapat 22 (dua puluh dua) item pertanyaan yang dinyatakan valid dan 8 (delapan) item pertanyaan yang tidak valid dan pada variabel Kinerja Pegawai (Y_2) terdapat 29 (dua puluh sembilan) item pertanyaan yang dinyatakan valid dan 1 (satu) item pertanyaan yang di nyatakan tidak valid.

Hal ini diperoleh dari hasil perbandingan antara nilai r hitung 34 pertanyaan lebih besar dari *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,300. Pertanyaan dinyatakan tidak valid disebabkan nilai r hitungnya lebih kecil dari *Corrected Item-Total Correlation*. Pertanyaan yang dinyatakan tidak valid terdapat kemungkinan responden kurang memahani dari pertanyaan yang diajukan atau pertanyaan terlalu tinggi bagi para responden. Dengan demikian maka 35 (tiga puluh lima) pertanyaan yang tidak valid tidak akan digunakan dalam penelitian ini, sehingga jumlah pertanyaan yang tersisa menjadi sebanyak 125 (seratus dua puluh lima) yakni sebagai berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai

Pertanyaan Kuisioner	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Standar	Ket.
1. Kecerdasan Emosional (X_1)	Pertanyaan 1	0.461	0,300	Valid
	Pertanyaan 3	0.330	0,300	Valid
	Pertanyaan 6	0.477	0,300	Valid
	Pertanyaan 8	0.575	0,300	Valid
	Pertanyaan 12	0.384	0,300	Valid
	Pertanyaan 13	0.396	0,300	Valid
	Pertanyaan 14	0.362	0,300	Valid
	Pertanyaan 15	0.532	0,300	Valid
	Pertanyaan 16	0.577	0,300	Valid
	Pertanyaan 18	0.481	0,300	Valid
	Pertanyaan 19	0.461	0,300	Valid
	Pertanyaan 21	0.341	0,300	Valid
	Pertanyaan 23	0.574	0,300	Valid
	Pertanyaan 25	0.481	0,300	Valid
	Pertanyaan 26	0.558	0,300	Valid
	Pertanyaan 27	0.489	0,300	Valid
	Pertanyaan 28	0.340	0,300	Valid
	Pertanyaan 29	0.559	0,300	Valid
	Pertanyaan 30	0.598	0,300	Valid
	Pertanyaan 33	0.431	0,300	Valid
	Pertanyaan 35	0.369	0,300	Valid
	Pertanyaan 36	0.576	0,300	Valid
	Pertanyaan 37	0.375	0,300	Valid
	Pertanyaan 38	0.684	0,300	Valid
	Pertanyaan 39	0.580	0,300	Valid
	Pertanyaan 40	0.630	0,300	Valid
	Pertanyaan 41	0.611	0,300	Valid
	Pertanyaan 43	0.615	0,300	Valid

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pertanyaan Kuisioner	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Standar	Ket.
	Pertanyaan 44	0.417	0,300	Valid
	Pertanyaan 45	0.672	0,300	Valid
	Pertanyaan 46	0.345	0,300	Valid
	Pertanyaan 47	0.388	0,300	Valid
	Pertanyaan 48	0.396	0,300	Valid
	Pertanyaan 49	0.606	0,300	Valid
2. Budaya Organisasi (X_2)	Pertanyaan 2	0.444	0,300	Valid
	Pertanyaan 4	0.360	0,300	Valid
	Pertanyaan 5	0.418	0,300	Valid
	Pertanyaan 7	0.313	0,300	Valid
	Pertanyaan 8	0.605	0,300	Valid
	Pertanyaan 9	0.441	0,300	Valid
	Pertanyaan 10	0,305	0,300	Valid
	Pertanyaan 11	0.507	0,300	Valid
	Pertanyaan 12	0.559	0,300	Valid
	Pertanyaan 13	0.369	0,300	Valid
	Pertanyaan 14	0.471	0,300	Valid
	Pertanyaan 15	0.535	0,300	Valid
	Pertanyaan 16	0.548	0,300	Valid
	Pertanyaan 17	0.622	0,300	Valid
	Pertanyaan 18	0.758	0,300	Valid
	Pertanyaan 19	0.430	0,300	Valid
	Pertanyaan 20	0.488	0,300	Valid
	Pertanyaan 21	0.435	0,300	Valid
	Pertanyaan 22	0.562	0,300	Valid
	Pertanyaan 23	0.350	0,300	Valid
	Pertanyaan 24	0.473	0,300	Valid
	Pertanyaan 25	0.572	0,300	Valid
	Pertanyaan 26	0.612	0,300	Valid
	Pertanyaan 27	0.566	0,300	Valid

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pertanyaan Kuisioner	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Standar	Ket.
	Pertanyaan 28	0.426	0,300	Valid
	Pertanyaan 30	0.534	0,300	Valid
	Pertanyaan 31	0.577	0,300	Valid
	Pertanyaan 32	0.545	0,300	Valid
	Pertanyaan 35	0.497	0,300	Valid
	Pertanyaan 37	0.791	0,300	Valid
	Pertanyaan 38	0.710	0,300	Valid
	Pertanyaan 39	0.622	0,300	Valid
	Pertanyaan 40	0.573	0,300	Valid
	Pertanyaan 42	0.346	0,300	Valid
	Pertanyaan 45	0.322	0,300	Valid
	Pertanyaan 46	0.610	0,300	Valid
	Pertanyaan 47	0.559	0,300	Valid
	Pertanyaan 48	0.522	0,300	Valid
	Pertanyaan 49	0.466	0,300	Valid
	Pertanyaan 50	0.701	0,300	Valid
3. Organizational Citizenship Behavior (Y_1)	Pertanyaan 1	0.516	0,300	Valid
	Pertanyaan 3	0.384	0,300	Valid
	Pertanyaan 5	0.557	0,300	Valid
	Pertanyaan 6	0.616	0,300	Valid
	Pertanyaan 7	0.685	0,300	Valid
	Pertanyaan 8	0.547	0,300	Valid
	Pertanyaan 9	0.693	0,300	Valid
	Pertanyaan 10	0.704	0,300	Valid
	Pertanyaan 11	0.628	0,300	Valid
	Pertanyaan 12	0.640	0,300	Valid
	Pertanyaan 14	0.519	0,300	Valid
	Pertanyaan 15	0.516	0,300	Valid
	Pertanyaan 16	0.578	0,300	Valid
	Pertanyaan 17	0.383	0,300	Valid
	Pertanyaan 19	0.469	0,300	Valid

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pertanyaan Kuisioner	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Standar	Ket.
	Pertanyaan 20	0.428	0,300	Valid
	Pertanyaan 21	0.556	0,300	Valid
	Pertanyaan 24	0.749	0,300	Valid
	Pertanyaan 25	0.373	0,300	Valid
	Pertanyaan 26	0.636	0,300	Valid
	Pertanyaan 28	0.506	0,300	Valid
	Pertanyaan 30	0.537	0,300	Valid
4. **Kinerja Pegawai (Y_2)**	Pertanyaan 1	0.667	0,300	Valid
	Pertanyaan 2	0.646	0,300	Valid
	Pertanyaan 3	0.599	0,300	Valid
	Pertanyaan 4	0.734	0,300	Valid
	Pertanyaan 5	0.779	0,300	Valid
	Pertanyaan 6	0.640	0,300	Valid
	Pertanyaan 7	0.795	0,300	Valid
	Pertanyaan 8	0.650	0,300	Valid
	Pertanyaan 9	0.681	0,300	Valid
	Pertanyaan 10	0.316	0,300	Valid
	Pertanyaan 11	0.696	0,300	Valid
	Pertanyaan 12	0.742	0,300	Valid
	Pertanyaan 13	0.686	0,300	Valid
	Pertanyaan 14	0.764	0,300	Valid
	Pertanyaan 15	0.634	0,300	Valid
	Pertanyaan 16	0.578	0,300	Valid
	Pertanyaan 17	0.681	0,300	Valid
	Pertanyaan 18	0.707	0,300	Valid
	Pertanyaan 19	0.679	0,300	Valid
	Pertanyaan 21	0.573	0,300	Valid
	Pertanyaan 22	0.520	0,300	Valid
	Pertanyaan 23	0.458	0,300	Valid
	Pertanyaan 24	0.640	0,300	Valid
	Pertanyaan 25	0.618	0,300	Valid

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pertanyaan Kuisioner	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Standar	Ket.
	Pertanyaan 26	0.830	0,300	Valid
	Pertanyaan 27	0.669	0,300	Valid
	Pertanyaan 28	0.749	0,300	Valid
	Pertanyaan 29	0.683	0,300	Valid
	Pertanyaan 30	0.815	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa semua item kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data telah valid semua. Oleh karena itu dalam pengumpulan data penelitian semua item kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

2. Uji Realibitas

Uji *reliabilitas* data digunakan untuk menguji apakah terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda. *Reliabilitas* diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dan kedua. Bila *koefisien Alpha Cronbach's* > 0,6 maka *instrument* tersebut dikatakan *reliable* (Priyatno, 2011:110). Hasil pengujian *reliabilitas* dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Pertanyaan Kuisioner	Alpha Cronbach's	Standar	Keterangan
1. Kecerdasan Emosional (X_1)	0,904	0,700	Reliabel
2. Budaya Organisasi (X_2)	0,931	0,700	Reliabel
3. *Organizational Citizenship Behavior* (Y_1)	0,892	0,700	Reliabel
4. Kinerja Pegawai (Y_2)	0,950	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Berdasarkan uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai koofisien *Alpha Cronbach* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel.

C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Tanggapan Responden terhadap Kecerdasan Emosional pada BKPSDM Kabupaten Ketapang

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Emosional

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah X	Jumlah F	Rata-Rata
		F	F	F	F	F			
1	Saya kesulitan mengenali perubahan-perubahan yang terjadi dalam tubuh saya	1	12	5	18	4	132	40	3,30
2	Saya tidak tahu betul ketika sedang berpikiran negative	1	5	6	25	3	144	40	3,60
3	Saya paham untuk menafsirkan kejadian yang saya alami	0	3	10	24	3	147	40	3,68
4	Saya tidak bisa mengidentifikasikan informasi yang mempengaruhi penafsiran saya	0	2	10	25	3	149	40	3,73
5	Situasi-situasi menekan menjadi masalah bagi saya untuk menyelesaikan tugas dengan tepat	4	18	10	7	1	103	40	2,58
6	Meski marah saya tetap bisa bertindak produktif dan professional	0	3	4	27	6	156	40	3,90
7	Menghadapi situasi-situasi yang menimbulkan kecemasan saya bertindak tidak produktif	1	5	21	10	3	129	40	3,23
8	Saya tidak bisa dengan cepat menenangkan diri saat marah	2	5	10	21	2	136	40	3,40
9	Saya introspeksi untuk mengendalikan emosional diri sendiri	2	4	2	30	2	146	40	3,65
10	Saya tidak bisa mengendalikan ketenangan ketika sangat marah	4	11	10	14	1	117	40	2,93

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah X	Jumlah F	Rata-Rata
		F	F	F	F	F			
11	Saya mengenali kapan momen saya harus melakukan pembelaan pada diri sendiri	0	0	3	29	8	165	40	4,13
12	Dalam situasi menegangkan, saya tidak bisa tenang dalam bekerja	5	19	8	7	1	100	40	2,50
13	Saya mudah bersosialisasi meski ada konflik sebelumnya	1	1	12	20	6	149	40	3,73
14	Saya kesulitan mengganti kebiasaan yang tidak efektif	0	5	19	13	3	134	40	3,34
15	Saya bisa mengembangkan pola perilaku baru dan lebih produktif	0	1	10	25	4	152	40	3,80
16	Saya bertindak sesuai dengan apa yang saya katakan	0	0	7	21	12	165	40	4,13
17	Saya pilih-pilih tugas sesuai dengan minat dan keinginan saya	1	12	11	14	2	124	40	3,10
18	Saya tidak pernah memikirkan kembali tentang hal-hal yang dirasakan oleh orang lain	0	4	8	21	7	151	40	3,78
19	Saya sulit peka terhadap derita dan permasalahan yang menyedihkan bagi orang lain	0	4	8	20	8	152	40	3,80
20	Saya bisa mengenali adanya emosi dan perilaku tidak nomal dari individu lain	0	6	8	21	5	145	40	3,63
21	Saya tidak bisa mengungkapkan perasaan-perasaan saya secara efektif	1	6	18	13	2	129	40	3,23
22	Saya bisa berbagi pengalaman lampau secara naratif sebenar-benarnya	0	1	7	26	6	157	40	3,93
23	Saya mampu menyelesaikan konflik yang saya hadapi	0	1	9	24	6	155	40	3,88
24	Saya tidak bisa membuat kesepakatan dengan orang lain	0	2	7	18	13	162	40	4,05
25	Saya berdiri di posisi menengahi rekan kerja yang mengalami konflik pertengkaran	0	3	21	12	4	137	40	3,43
26	Saya tidak luwes dalam menjalin hubungan komunikatif dan efektif dengan orang lain	0	1	15	11	13	156	40	3,90

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah X	Jumlah F	Rata-Rata
		F	F	F	F	F			
27	Saya sulit mengungkapkan pikiran-pikiran / gagasan-gagasan secara jelas kepada orang lain	0	2	12	16	10	154	40	3,85
28	Perkataan dan perbuataan saya bisa dipertanggungjawabkan	0	0	4	20	16	172	40	4,30
29	Saya sulit memberi kontribusi/dukungan pada tim kerja	1	0	7	20	12	162	40	4,05
30	Saya bisa membuat orang lain merasa nyaman	0	0	9	26	5	156	40	3,90
31	Saya enggan memberikan nasehat dan dukungan jika diperlukan	1	0	8	19	12	161	40	4,03
32	Saya terlibat aktif dan memberikan kontribusi cukup dalam dalam forum komunikasi	1	1	12	24	2	145	40	3,63
33	Saya membantu meredam konflik internal dalam kelompok organisasi	0	1	17	19	3	144	40	3,60
34	Saya acuh ketika terjadi konflik di lingkungan kelompok kerja	0	0	7	18	15	168	40	4,20

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017

Tabel 4.7 menggambarkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap indikator Kecerdasan Emosional sebesar 3,64 yang berada dalam kategori tinggi. Item yang di tanggapi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item nomor 28 dengan nilai rata-rata 4,30 yaitu tentang kata - kata dan tindakan - tindakan pegawai bisa dipercaya, artinya menggambarkan ekspektasi yang tinggi dalam kejujuran perkataan dan perbuatan dalam bekerja menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian yang paling bervariasi. Sedangkan item dengan nilai rata-rata terendah adalah item nomor 12 dengan nilai rata-rata 2,50 yaitu tentang pegawai dalam situasi yang cukup tegang, tidak bisa tenang dalam

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

menyelesaikan tugas, artinya menunjukkan tanggapan yang serupa/homogen adalah item dimana pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaan apabila kondisi tidak nyaman.

2. Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi pada BKPSDM Kabupaten Ketapang

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	CK	S	SS	Jumlah X	Jumlah F	Rata-Rata
		F	F	F	F	F			
1	Saya mendapatkan perlindungan yang diberikan organisasi terhadap keselamatan dan kesehatan pegawai di tempat kerja	0	5	3	25	7	154	40	3,85
2	Lingkungan kerja mendukung kecepatan organisasi dalam merespon perkembangan peluang pasar	0	7	12	15	6	140	40	3,50
3	Organisasi memberi perhatian khusus dalam merespon perkembangan citra public	0	3	6	22	9	157	40	3,93
4	Saya merasa paham transparansi yang dianut organisasi menjadi celah perbedaan pendapat yang tidak sehat	0	8	13	15	4	135	40	3,38
5	Hak-hak pegawai terabaikan karena adanya penekanan nilai-nilai profesionalisme tidak seimbang	0	5	3	22	10	157	40	3,93
6	Nilai-nilai organisasi sulit berkembang dan kurang memprioritaskan kepentingan pegawai	1	7	1	26	5	147	40	3,68
7	Sejarah masa lalu organisasi berdampak negatif dengan kebiasaan organisasi saat ini	2	3	13	20	2	137	40	3,43
8	Prinsip kehidupan saya tidak selaras dengan prinsip profesionalisme kerja di organisasi	0	2	10	21	7	153	40	3,83

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No	Pertanyaan	STS	TS	CK	S	SS	Jumlah X	Jumlah F	Rata-Rata
		F	F	F	F	F			
9	Saya merasa organisasi memiliki kepedulian sosial yang cukup sedikit dan kurang peduli	0	2	6	25	7	157	40	3,93
10	Saya yakin kepada bahwa kemampuan pegawai untuk belajar dan melakukan inovasi merupakan kunci keunggulan bersaing	0	2	5	21	12	163	40	4,08
11	Saya dan pegawai lain medapatkan dukungan organisasi terhadap aktivitas belajar dan inovasi Pegawai	0	2	8	25	5	153	40	3,83
12	Penyediaan fasilitas oleh organisasi untuk mendukung aktivitas belajar dan inovasi pegawai	0	4	9	24	3	146	40	3,65
13	Penghargaan organisasi atas hasil aktivitas belajar dan inovasi pegawai	0	7	10	15	8	144	40	3,60
14	Organisasi kurang mendukung inovasi dan kreasi pegawai dalam pelaksanaan tugas karena takut terjadi kesalahan pada organisasi	1	5	3	26	5	149	40	3,73
15	Minimnya penghargaan dari organisasi atas *prestige* dari pegawai	1	8	17	11	3	127	40	3,18
16	Saya melihat persaingan tidak sehat karena manajemen organisasi tidak mendukung inovasi pegawai sebagai potensi melainkan hanya demi promosi	0	5	15	15	5	140	40	3,50
17	Kurang sarana dan ruang untuk mendukung pembelajaran dan inovasi pegawai	1	14	13	7	4	116	40	2,90
18	Kebijakan pemberian intensif bagi pegawai didasarkan atas prestasi kerjanya	1	6	2	25	5	144	40	3,60
19	Kebijakan promosi pegawai didasarkan atas prestasi kerjanya	1	5	6	18	10	151	40	3,78

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No	Pertanyaan	STS	TS	CK	S	SS	Jumlah X	Jumlah F	Rata-Rata
		F	F	F	F	F			
20	Kebijakan pemberian tunjangan tambahan, misalnya Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan kesehatan, cuti didasarkan atas prinsip keadilan	2	1	2	24	11	161	40	4,03
21	Tidak ada perhatian organisasi pada masa kerja (loyalitas) pegawai dengan memberikan penghargaan setiap jangka waktu tertentu	0	9	11	18	2	133	40	3,33
22	Pemberian intensif tidak didasarkan pada kerja pegawai yang sebenarnya namun kedekatan dengan *top manager*	1	6	10	14	9	144	40	3,60
23	Tidak ada perhatian organisasi pada pelaksanaan tugas di luar tugas, pokok dan fungsi organisiasi	0	2	13	22	3	146	40	3,65
24	Saya paham apabila terjadi kesalahan sekali waktu oleh rekan kerja lain sebagai resiko dari melakukan kreasi dan inovasi	0	2	7	27	4	153	40	3,83
25	Organisasi memberikan kesempatan kepada saya dan pegawai lain untuk mengekpresikan kesalahan sebagai bagian dari resiko kreativitas dan inovasi	0	3	12	23	2	144	40	3,60
26	Organisasi menilai kesalahan adalah kesalahan, tidak ada ruang untuk pembelajaran organisasi dari kesalahan tersebut	1	3	9	22	5	147	40	3,68
27	Tidak ada dukungan pemecahan masalah atas kesalahan yang dilakukan saya atau pegawai lain karena membuang waktu Organisasi	1	0	4	27	8	161	40	4,03
28	Saya tidak bisa memahami kesalahan rekan kerja karena saya selalu mengerjakan tugas dengan sempurna	0	1	8	18	11	153	40	3,83

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No	Pertanyaan	STS	TS	CK	S	SS	Jumlah X	Jumlah F	Rata-Rata
		F	F	F	F	F			
29	Pihak manajemen organisasi memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan	0	0	8	24	8	160	40	4,00
30	Pihak manajemen organisasi tidak teliti dan tidak serius dalam menanggapi hasil kerja pegawai	0	1	7	22	10	162	40	4,03
31	Pihak manajemen organisasi tidak pernah menyampaikan tujuan organisasi secara detail kepada para pegawai karena dinilai tidak efektif	1	2	9	20	8	152	40	3,80
32	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang ambigu dan multitafsir mengenai pekerjaan yang barus saya lakukan	0	8	8	16	8	144	40	3,60
33	Pihak manajemen organisasi tidak menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya	1	2	17	18	2	138	40	3,45
34	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi	0	0	2	25	13	171	40	4,28
35	Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama	0	2	3	26	9	162	40	4,05
36	Para pegawai kurang saling percaya terhadap sesama rekan kerja karena masing-masing berlomba meraih promosi dan jabatan	2	1	6	23	8	154	40	3,85
37	Pimpinan dan pihak manajemen tidak memberi solusi dan bantuan jika saya punya kendala dalam melakukan pekerjaan dengan alasan profesionalisme	0	4	4	24	8	156	40	3,90
38	Saya tidak menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan karena masalah waktu	1	2	4	27	6	155	40	3,88

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No	Pertanyaan	STS	TS	CK	S	SS	Jumlah X	Jumlah F	Rata-Rata
		F	F	F	F	F			
39	Saya dipaksa untuk menjadi anggota yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan sementara rekan kerja tidak serius	0	3	9	22	6	151	40	3,78
40	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan kerja sendiri dan tidak berkoordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan	1	1	4	20	14	165	40	4,13

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017

Tabel 4.8 menggambarkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap indikator Budaya Organisasi sebesar 3,74 yang berada dalam kategori tinggi. Item yang di tanggapi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item nomor 34 dengan nilai rata-rata 4,28 yaitu tentang Pegawai berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi, artinya menggambarkan ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan yang menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian yang paling bervariasi. Sedangkan item dengan nilai rata-rata terendah adalah item nomor 17 dengan nilai rata-rata 2,90 yaitu tentang Kurang sarana dan ruang untuk mendukung pembelajaran dan inovasi pegawai, artinya menunjukkan tanggapan yang serupa/homogen adalah item dimana pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaan apabila kurang didukung sarana dan prasana.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

3. Tanggapan Responden terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada BKPSDM Kabupaten Ketapang

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Organizational Citizenship Behavior

No	Pertanyaan	TP	HTP	K	S	SS	Jumlah X	Jumlah F	Rata-Rata
		F	F	F	F	F			
1	Sepanjang waktu siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas sukarela	0	0	4	22	14	170	40	4,25
3	Ramah memberitahukan identitas dan penjelasan singkat untuk membantu masyarakat	0	0	3	33	4	161	40	4,03
5	Bersikap dingin dan tidak mengajari cara mengerjakan tugas kepada teman kerja baru	1	2	5	16	16	164	40	4,10
6	Membiarkan tamu maupun pelanggan menunggu tanpa memberi informasi yang jelas	1	1	2	20	16	169	40	4,23
7	Berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas	0	0	1	22	17	176	40	4,40
8	Murah hati memberikan informasi pendukung pengerjaan tugas	0	0	1	25	14	173	40	4,33
9	Mendiskusikan persoalan yang muncul dengan rekan sekerja	0	0	1	26	13	172	40	4,30
10	Menunjukkan senioritas superioritas dengan cara menghambat tugas rekan kerja lain	1	0	1	16	22	178	40	4,45
11	Ditegur atasan karena enggan bersikap partisipatif ketika ditanya rekan lain	1	0	1	13	25	181	40	4,53
12	Menyembunyikan keutuhan informasi sehingga membuat rekan kerja mengalami hambatan hingga sanksi	1	0	1	13	25	181	40	4,53
14	Menyelesaikan tugas, rapat dan menghadiri acara-acara organisasi tepat waktu	0	0	8	24	8	160	40	4,00
15	Memilih untuk bekerja daripada mengarang alasan untuk bolos kerja	1	1	1	25	12	166	40	4,15
16	Baru melakukan tugas kalau sudah mendekati deadline	2	3	16	13	6	138	40	3,45

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

No	Pertanyaan	TP	HTP	K	S	SS	Jumlah X	Jumlah F	Rata-Rata
		F	F	F	F	F			
17	Memohon dispensasi waktu penyelesaian tugas agar hasil lebih baik dengan pengerjaan tugas yang bertambah waktu	1	2	20	15	2	135	40	3,38
19	Mempercayai keputusa yang diambil organisasi merupakan hal yang terbaik dan wajib didukung oleh pegawai lain	0	2	6	23	8	154	40	3,85
20	Tidak perlu membicarakan hal-hal yang buruk tentang organisasi	2	9	3	16	10	143	40	3,58
21	Ketidaksesuaian ekspektasi mengarahkan pada introspeksi dan identifikasi diri	0	2	2	24	12	166	40	4,15
24	Berlebih-lebihan dalam berbagi pengalaman sehubungan dengan keluhan dalam bekerja	0	1	2	16	21	177	40	4,43
25	Memberi kritik membangun untuk peningkatan kualitas pelayanan organisasi	0	0	10	19	11	161	40	4,03
26	Membaca dan memperhatikan pengumuman-pengumuman organisasi	0	1	3	27	9	164	40	4,10
28	Acuh dan tidak partisipatif tidak memberikan sumbangan berarti tentang antisipasi konflik di masa akan datang	0	1	11	18	10	157	40	3,93
30	Memberi saran-saran konstruktif hanya membuang-buang waktu saja	0	0	8	18	14	166	40	4,15

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017

Tabel 4.9 menggambarkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap indikator OCB sebesar 4,11 yang berada dalam kategori tinggi. Item yang di tanggapi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item nomor 11 dan 12 dengan nilai rata-rata 4,53 yaitu tentang pegawai tidak bersedia menjadi tempat bertanya sehingga rekan kerja mendapat teguran atasan dan pegawai tidak menyampaikan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

keseluruhan informasi sehingga rekan kerja menanggung akibatnya, artinya menggambarkan kurangnya kerja sama dan berbagi informasi dalam pekerjaan yang menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian yang paling bervariasi. Sedangkan item dengan nilai terendah adalah item nomor 9 dengan nilai rata-rata 3,30 yaitu tentang pegawai Mendiskusikan persoalan yang muncul dengan rekan sekerja, artinya menunjukkan tanggapan yang serupa/homogen adalah item dimana pegawai tidak saling Mendiskusikan persoalan yang muncul dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kahupaten Ketapang

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

No	Pertanyaan	TP	HTP	K	S	SS	Jumlah X	Jumlah F	Rata-Rata
		F	F	F	F	F			
1	Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan akurat dan tepat sasaran	0	1	2	27	10	166	40	4,15
2	Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan dengan teliti	0	1	7	27	5	156	40	3,90
3	Tidak bisa menyelesaikan tugas dengan akurat karena kurang petunjuk dari atasan	0	3	9	22	6	151	40	3,78
4	Selalu mengerjakan administrasi pekerjaan dengan baik untuk menunjang tugas	0	0	8	27	5	157	40	3,93
5	Ceroboh dan tidak bisa menjaga terhadap ketertiban dan perawatan alat Kantor	0	2	5	24	9	160	40	4,00
6	Pegawai mengalami masalah ketika harus serius dan konsentrasi bekerja	0	2	9	17	12	159	40	3,98
7	Terbiasa untuk menolong dan berpartisipasi menangani pekerja lain	0	5	4	27	4	150	40	3,75

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

No	Pertanyaan	TP	HTP	K	S	SS	Jumlah X	Jumlah F	Rata-Rata
		F	F	F	F	F			
8	Tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat	0	3	8	21	8	154	40	3,85
9	Pegawai bekerja pasif di dalam tim	0	6	5	20	9	152	40	3,80
10	Bisa mengerjakan satu pekerjaan saja dalam waktu tertentu	1	12	11	10	6	128	40	3,20
11	Menyampaikan pesan dengan singkat dan jelas selalu dilakukan untuk efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaan	0	4	8	26	2	146	40	3,65
12	Banyak pekerjaan yang bisa dilakukan dalam waktu tertentu	0	4	13	15	8	147	40	3,68
13	Aktif masuk kerja dan mengikuti rapat serta acara yang diperintahkan oleh atasan	0	6	5	19	10	153	40	3,83
14	Tepat waktu masuk kerja menjadi prinsip Hidup	0	3	5	25	7	156	40	3,90
15	Terlambat masuk kerja karena hujan	0	10	13	15	2	129	40	3,23
16	Batuk pilek membuat tidak bisa pergi bekerja seperti biasa	0	6	13	13	8	143	40	3,58
17	Selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas dengan tenggat waktu tertentu	0	0	7	26	7	160	40	4,00
18	Telat masuk kantor karena begadang semalam suntuk untuk mengerjakan tugas yang harus diselesaikan hari ini	1	2	10	21	6	149	40	3,73
19	Bisa mengerjakan tugas meski bukan bidang dan bagian dari tupoksi tugas saya	0	4	10	21	5	147	40	3,68
20	Mengetahui hak dan kewajiban kerja sebagai pedoman kerja	0	0	5	23	11	162	40	4,05
21	Tidak mencoba untuk mengeluarkan dan menggagas ide-ide baru karena bertentangan dengan kebiasaan lama Organisasi	0	3	16	15	6	144	40	3,60

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

No	Pertanyaan	TP	HTP	K	S	SS	Jumlah X	Jumlah F	Rata-Rata
		F	F	F	F	F			
22	Tidak mau memiliki prestasi di dalam maupun di luar organisasi karena itu hanya membuang-buang tenaga	0	8	11	13	8	141	40	3,53
23	Melaksanakan tugas untuk memenuhi target organisasi sesuai visi dan misi Organisasi	0	1	3	22	14	169	40	4,23
24	Menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur yang sudah ditetapkan melalui Perbup dan Peraturan lain	0	0	4	22	14	170	40	4,25
25	Tidak mengikuti briefing pagi sebelum kerja karena menurut pegawai tersebut wacana yang dibicarakan membosankan dan repetitive	0	1	7	24	8	159	40	3,98
26	Tidak meminta petunjuk dari atasan ketika mengalami kesulitan karena gengsi dengan atasan dan rekan kerja	0	1	3	27	9	164	40	4,10
27	Ketika dihadapkan dengan kasus khusus yang tidak ada standar baku, dapat beradaptasi menyesuaikan dengan standar prosedur yang sudah ada	0	0	10	28	2	152	40	3,80
28	Tidak suka memberikan solusi alternatif dalam suatu permasalahan dan cenderung memilih untuk diam	0	1	18	11	10	150	40	3,75
29	Melakukan banyak hal untuk mendapatkan disiplin ilmu baru termasuk mengikuti pendidikan dan pelatihan serta kursus	0	5	14	17	4	140	40	3,50

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Tabel 4.10 menggambarkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kinerja sebesar 3,81 yang berada dalam kategori tinggi. Item yang di tanggapi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item nomor 24 dengan nilai rata-

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

rata 4,25 yaitu tentang pegawai menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur yang sudah ditetapkan melalui Perbup dan Peraturan lain, artinya menggambarkan ekspektasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan regulasi yang belaku menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian yang paling bervariasi. Sedangkan item dengan nilai rata-rata terendah adalah item nomor 10 dengan nilai rata-rata 3,20 yaitu tentang pegawai bisa mengerjakan satu pekerjaan saja dalam waktu tertentu, artinya menunjukkan tanggapan yang serupa/homogen adalah item dimana pegawai hanya fokus mengerjakan satu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji suatu model *regresi* yang layak dipakai untuk memprediksikan variabel terikat berdasarkan pada masukan variabel bebas, yaitu model regresi yang memenuhi asumsi *normalitas* dan *linieritas*.

1. Uji Normalitas

Uji *normalitas* bertujuan untuk menguji apakah distribusi data bersifat normal atau tidak. Alat uji yang digunakan adalah *Kolmogorov Smirnov*. Data *residual* dikatakan terdistribusi secara normal jika memiliki nilai Sig. Normal/*Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari $\alpha = 0{,}05$ (Priyatno, 2011:112).

a) Pengujian sub struktur 1

Berikut ini hasil uji normalitas variabel kecerdasan emosional, budaya organiasai terhadap organizational citizenship behavior dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*untuk sub struktur 1 dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.11
Uji Kolmogorov-Smirnov Sub Struktur 1
Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

			Unstandardized Residual
umber	N		40
	Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
		Std. Deviation	6.56001332
	Most Extreme Differences	Absolute	.092
		Positive	.055
		Negative	-.092
	Test Statistic		.092
	Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

: Hasil Pengolahan Data 2017

Pada Tabel 4.11 di atas diketahui nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari taraf signifikansi (0,200 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b) Pengujian sub struktur 2

Berikut ini hasil uji normalitas variabel kecerdasan emosional, budaya organiasai dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*untuk sub struktur 2 dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Uji Kolmogorov-Smirnov Sub Struktur 2
Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	13.95267865
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.070
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pada Tabel 4.12 di atas diketahui nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari taraf signifikansi (0,200 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2). Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Scatter Plot* dan *Linearity Test* dengan hasil sebagai berikut :

a) Pengujian sub struktur 1

Hasil uji linearitas variabel kecerdasan emosional, budaya organiasai dan *organizational citizenship behavior* menggunakan *Linearity Test* Sub Struktur 1 dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
***Linearity Test* Sub Struktur 1**

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
OCB (Y1) * Kecerdasan Emosi (X1)	Between Groups	(Combined)	4059.933	27	150.368	4.432	.005
		Linearity	2156.331	1	2156.331	63.551	.000
		Deviation from Linearity	1903.602	26	73.215	2.158	.082
	Within Groups		407.167	12	33.931		
	Total		4467.100	39			
OCB (Y1) * Budaya Organisasi (X2)	Between Groups	(Combined)	3999.350	26	153.821	4.275	.004
		Linearity	2180.845	1	2180.845	60.611	.000
		Deviation from Linearity	1818.505	25	72.740	2.022	.093
	Within Groups		467.750	13	35.981		
	Total		4467.100	39			

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dari Tabel 4.13 diketahui bahwa Kecerdasan Emosional dengan OCB ($X_1 \rightarrow Y_1$) dan Budaya Organisasi dengan OCB ($X_2 \rightarrow Y_1$) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi masing-masing mempunyai hubungan yang linear dengan OCB.

b) Pengujian sub struktur 2

Hasil uji linearitas variabel kecerdasan emosional, budaya organiasai dan *organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja Pegawai menggunakan *Linearity Test*, Sub Struktur 2 dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14

***Linearity Test* Sub Struktur 2**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y2) * Kecerdasan Esosional (X1)	Between Groups	(Combined)	3,817	10	,382	3,307	,003
		Linearity	2,612	1	2,612	22,628	,000
		Deviation from Linearity	1,205	9	,134	1,160	,342
	Within Groups		5,425	47	,115		
	Total		9,242	57			
Kinerja Pegawai (Y2) * Budaya Organisasi (X2)	Between Groups	(Combined)	6,333	20	,317	4,027	,000
		Linearity	4,940	1	4,940	62,821	,000
		Deviation from Linearity	1,393	19	,073	,933	,551
	Within Groups		2,909	37	,079		
	Total		9,242	57			
Kinerja Pegawai (Y2) * OCB (Y1)	Between Groups	(Combined)	6,956	18	,386	6,592	,000
		Linearity	4,721	1	4,721	80,537	,000
		Deviation from Linearity	2,234	17	,131	2,242	,019
	Within Groups		2,286	39	,059		
	Total		9,242	57			

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dari Tabel 4.14 diketahui bahwa kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai ($X_1 \rightarrow Y_2$) dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai ($X_2 \rightarrow Y_2$) dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja pegawai ($Y_1 \rightarrow Y_2$) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000, 0,000, dan 0,000 < 0,05, disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* masing-masing mempunyai hubungan yang linear dengan kinerja pegawai.

E. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Jalur (Path Analysis)

1) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap OCB (sub struktur 1)

Uji asumsi klasik yang dilakukan terhadap persamaan regresi menyimpulkan bahwa persamaan regresi yang dibuat layak untuk digunakan. Hasil model regresi akan menunjukkan ada tidaknya pengaruh dan bagaimana pengaruh dari setiap variabel *independent* yang terdiri atas Kecerdasan Emosional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel *dependent* yaitu OCB (Y_1) dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Sub Struktur 1

Variabel	Standard Koefisien Beta	Sig t
Kecerdasan Emosional (X_1)	0.444	0,001
Budaya Organisasi (X_2)	0,452	0,001
R Square (R^2)	0,624	
Sig F	0,000	

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: OCB (Y1)
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut yang dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a) Uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624 artinya : keragaman *Organizational Citizenship Behavior* (Y_1) sebesar 0,624 atau 62,40% dipengaruhi oleh variabel Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi.

b) Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X_1) bernilai positif 0,444 menunjukkan Kecerdasan Emosional berhubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y_1). Dilihat dari angka signifikansinya dimana nilai sig 0,001 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

c) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) bernilai positif 0,452 menunjukkan Budaya Organisasi berhubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y_1). Dilihat dari angka signifikansinya dimana nilai sig 0,001 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Menghitung nilai *error* pada sub struktur 1 dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$Pe_1 = \sqrt{1 - Ri^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - (0{,}624)}$$

$$Pe_1 = \sqrt{0{,}376}$$

$$Pe_1 = 0{,}613$$

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai (sub struktur 2)

Uji asumsi klasik yang dilakukan terhadap persamaan regresi menyimpulkan bahwa persamaan regresi yang dibuat layak untuk digunakan. Hasil model regresi akan menunjukkan ada tidaknya pengaruh dan bagaimana pengaruh dari setiap variabel *independen* yang terdiri atas kecerdasan emosional (X_1), budaya organisasi (X_2) dan OCB (Y_1) terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Pegawai (Y_2) dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Sub Struktur 2

Variabel	Standard Koefisien Beta	Sig t
Kecerdasan Emosional (X_1)	-0,369	0,094
Budaya organisasi (X_2)	0,450	0,044
OCB (Y1)	-0,138	0,556
R Square (R^2)	0,159	
Sig F	0,097	

a. Predictors: (Constant), Y1, X2, X1
b. Dependent Variable: OCB (Y2)
Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut yang dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a) Uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,159 artinya keragaman Kinerja Pegawai sebesar 0,159 atau 15,90% dipengaruhi oleh variabel Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan OCB.

b) Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X_1) bernilai negatif 0,369 menunjukkan Kecerdasan Emosional berhubungan negatif terhadap Kinerja Pegawai. Dilihat dari angka signifikansinya dimana nilai sig 0,094 > 0,05 maka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dapat diartikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c) Koefisien regresi variabel Budaya organisasi (X_2) bernilai positif 0,450 menunjukkan Budaya Organisasi berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai. Dilihat dari angka signifikansinya dimana nilai sig 0,044 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

d) Koefisien regresi variabel OCB (Y_1) bernilai negatif 0,138 menunjukkan OCB berhubungan negatif terhadap Kinerja Pegawai. Dilihat dari angka signifikansinya dimana nilai sig 0,556 > 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel OCB (Y_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Menghitung nilai *error* pada sub struktur 2 sebagai berikut:

$$Pe_{2=\sqrt{1-R^2}}$$

$$Pe_2 = \sqrt{1-(0{,}159)}$$

$$Pe_2 = \sqrt{0{,}841}$$

$$Pe_2 = 0{,}917$$

Hasil dari perhitungan koefisien jalur pada sub struktur 1 dan sub struktur 2 dapat digambarkan secara keseluruhan hubungan kausal empiris antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel *dependent* yaitu OCB (Y_1) dan Kinerja Pegawai (Y_2). Untuk menilai kebaikan model riset dapat diketahui melalui koefisien determinasi total sebagai berikut:

$$R^2m = 1 - (Pe_1)^2 \times (Pe_2)^2$$

$$R^2m = 1 - (0{,}613)^2 \times (0{,}917)^2$$

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

$R^2m = 1 - (0,3758 \times 0,8409)$

$R^2m = 1 - 0,3160$

$R^2m = 0,684$

$R^2m = 68,40\%$

Nilai koefisien determinasi total sebesar 68,40% menunjukkan bahwa informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar 31,60% dijelaskan oleh *error* dan variabel lain diluar model dalam penelitian ini. Angka koefisien 68,40% dapat dikatakan cukup tinggi karena > 50% sehingga layak untuk dilakukan interpretasi lebih lanjut. Rekapitulasi pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Dan Pengaruh Total

No	Keterangan Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1	$X_1 \longrightarrow Y_1$	$(0,444)^2 \times 100 = 19,71$		
2	$X_2 \longrightarrow Y_1$	$(0,452)^2 \times 100 = 20,43$		
3	$X_1 \longrightarrow Y_2$	$(-0,369)^2 \times 100 = 13,61$		
4	$X_2 \longrightarrow Y_2$	$(0,450)^2 \times 100 = 20,25$		
5	$Y_1 \longrightarrow Y_2$	$(-0,138)^2 \times 100 = 1,90$		
6	$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		37,45 (19,71 x 1,90) x 100%	51,06 (13,61 + 37,45)
7	$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		38,82 (20,43 x 1,90) x 100%	59,07 (20,25 + 38,82)

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017

a. Hasil Hipotesis

Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Hasil perhitungan koefisien jalur pada sub struktur 1 dan sub struktur 2 dapat digambarkan secara

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

keseluruhan hubungan kausal empiris antara variabel dari Kecerdasan Emosional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y_1) dan Kecerdasan Emosional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2).

Dengan demikian hasil pengujian analisis jalur untuk sub struktur 1 dan sub struktur 2 dapat menjawab hipotesis penelitian sebagai berikut:

1) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh dari Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y_1). Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,001 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan dapat dibuktikan secara empiris.

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh dari Budaya Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y_1). Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan dapat dibuktikan secara empiris.

3) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh dari Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2). Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

probabilitas sebesar 0,094 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan dapat dibuktikan secara empiris.

4) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh dari Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas Budaya Organisasi sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan dapat dibuktikan secara empiris.

5) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh dari *Organizational Citizenship Behavior* (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2). Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,556 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan dapat dibuktikan secara empiris.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas Kecerdasan Emosional sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (probabilitas < 0,05) sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini mendukung atau memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ibrahim (2016) dan Sukanto (2015).

Berdasarkan distribusi tingkat pendidikan sebagian besar responden masuk ke dalam golongan tingkat pendidikan S1 yaitu sebesar 55,00% jumlah pegawai, ini menunjukan bahwa mayoritas responden penelitian sudah memiliki tingkat pendidikan tinggi dimana hasil ini mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi mengalami pembelajaran dan mengembangkan kecerdasan emosionalnya melalui instansi pendidikan. Latar belakang ini salah satu faktor yang mengakibatkan perbedaan kecerdasan emosional tiap pegawai.

Dari hasil penelitian tersebut di atas, indikator kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai BKPSDM Kab. Ketapang. Berdasarkan distrisbusi frekuensi deskriptif menyatakan bahwa kata-kata dan tindakan-tindakan pegawai BKPSDM Kab. Ketapang memiliki nilai distrisbusi frekuensi tertinggi dimana mencerminkan bahwa kecerdasan emosional para pegawai sudah baik terutama pada aspek memelihara hubungan sosial. Kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor pendukung organisasi terutama kepada pegawai tetap berjalan menjalankan tugas dan fungsinya meskipun secara standar minimal kebutuhan belum terpenuhi maksimal.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil pengujian pengujian menunjukkan nilai probabilitas Budaya Organisasi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (probabilitas < 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini mendukung atau memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Warsito (2009) dan oemar (2013).

Berdasarkan kelompok usia, diketahui responden yang memiliki rentang usia antara 21-30 tahun adalah 15,00% dari populasi, kemudian responden dengan rentang usia antara 31-40 tahun pada populasi yaitu 47,50%, sedangkan responden dengan usia antara 41-50 tahun adalah sebesar 27,50% dan responden rentang akhir yang berusia antara 51-60 tahun adalah 10,00%. Hal ini menunjukan bahwa sebagian besar responden memasuki usia dewasa. Jika pegawai memiliki usia yang lebih dewasa, pegawai bertendensi lebih memahami dan mengerti dengan lingkungan khususnya untuk lebih menghargai budaya organisasi yang sudah berjalan apalagi tujuannya adalah demi kelangsungan organisasi.

Hubungan budaya organisasi terhadap OCB mendukung hasil penelitian yang sudah dilaksanakan maka semakin positif budaya organisasi semakin positif *output*nya kepada OCB pegawai karena dengan lingkungan dan norma-norma yang baik memberikan rasa nyaman dan meningkatkan semangat pegawai. Sesuai dengan analisis deskriptif terhadap distribusi frekuensi budaya organisasi, bahwa budaya organisasi yang telah berkembang mendukung pelaksanaan kerja pegawai antar unit untuk saling membantu demi hasil yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

terbaik bagi organisasi sebagai salah satu faktor yang menjelaskan fenomena sosial positif yang terjadi pada BKPSDM Kab. Ketapang.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 0,094 lebih besar dari 0,05 (probabilitas < 0,05) sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mendukung atau memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayanti (2014).

Kinerja pegawai BKPSDM Kab. Ketapang dibuktikan dengan mampu melaksanakan tugas dan fungsi organisasi meskipun belum memenuhi standar kebutuhan pegawai dan masih memiliki kekurangan, tidak dipengaruhi oleh kecerdasan emosional berdasarkan penelitian ini. Tidak sedikit pencapaian yang diperoleh organisasi dengan limitasi yang dialami. Kecerdasan emosional dimaksud berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai BKPSDM Kab. Ketapang sehingga tidak perlu pegawai dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi untuk bisa menjalankan organisasi sebagaimana mestinya begitu juga sebaliknya, kecerdasan emosional di bawah rata-rata bukan berarti menjadi hambatan bagi pelaksanaan tugas dan fungsi manajemen organisasi .

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4232

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05 (probabilitas < 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai . Hasil penelitian ini mendukung atau memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan Taurisa dan Ratnawati (2012), Warsito (2009), Koesmono (2006) dan Hidayanti (2014).

Hal-hal yang menjadi perhatian dalam budaya organisasi berdasarkan hasil analisis penelitian ini diantaranya adalah perhatian khusus organisasi dalam merespon perkembangan citra publik, nilai nilai profesionalisme, kepedulian sosial organisasi, kemampuan pegawai untuk belajar dan melakukan inovasi sebagai bentuk dukungan manajemen, kebijakan pemberian tunjangan tambahan, dukungan pemecahan masalah atas kesalahan yang dilakukan pegawai, ketelitian pihak manajemen organisasi dalam menanggapi hasil pekerjaan pegawai dan usaha menjalin kerjasama dengan pegawai lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi.

Usaha menjalin kerjasama dengan pegawai lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi adalah budaya organisasi yang baik, secara tidak langsung budaya organisasi yang baik meningkatkan kinerja pegawai dalam hal memberikan rasa nyaman dan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga pegawai yang bekerja memiliki motivasi untuk memberikan sumbangsih yang lebih baik. Apalagi hal tersebut didukung dengan sistem merit seperti kebijakan pemberian tunjangan tambahan. Perhatian khusus dan kepedulian

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

sosial organisasi secara tidak langsung berpengaruh meningkatkan hasil kinerja pegawai demi kelancaran tugas pokok fungsi organisasi.

c. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y_1) sebesar 0,556 lebih besar dari 0,05 (probabilitas < 0,05) sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan hasil pengujian tersebut ditarik kesimpulan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan kepada Kinerja Pegawai. Hasil analisis penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Darto (2014) yang meneliti tentang peran *Organizational Citizenship Behavior* pada peningkatan kinerja individu pada Sektor Publik. Darto mengungkapkan OCB berhubungan secara signifikan terhadap kinerja individu dan perlu ada kajian lanjutan yang mendalam untuk melihat signifikansi hubungan OCB dengan kinerja individu pada organisasi pemerintah seperti BKPSDM Kab. Ketapang. Ibrahim (2016) juga tidak mendukung hasil analisis penelitian ini dengan menyatakan bahwa OCB berdampak terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Anutapura dan Rumah Sakit Undata Palu.

Hal-hal yang menjadi perhatian dalam OCB dalam hasil analisis penelitian ini diantaranya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas secara sukarela, kesediaan menjadi tempat bertanya dan penyampaian keseluruhan informasi kepada rekan kerja, sikap untuk tidak melalaikan pekerjaan, dan pemberian saran-saran konstruktif serta tidak ada dramatisasi di lingkungan kerja. Sikap-sikap tersebut tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

pegawai namun hasil dari sikap-sikap tersebut berpengaruh terhadap individu dan menjadikan pegawai tersebut lebih produktif dan menghasilkan *output* yang diperlukan organisasi. Siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas secara sukarela mengungkapkan bahwa tugas dari pegawai sudah selesai terlebih dahulu kemudian membantu rekan kerja lain. Hal ini meningkatkan hasil kinerja organisasi secara global. Sikap untuk tidak melalaikan pekerjaan juga menjadi perhatian terhadap kelangsungan organisasi terutama disertai dengan pemberian saran-saran konstruktif. Meski *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menjelaskan fenomena sosial positif yang terjadi pada BKPSDM Kab. Ketapang. Badan daerah yang baru saja dibentuk dapat melaksanakan tugasnya secara periodik meski masih ada kekurangan dalam standar kebutuhan pegawai minimal dan kekurangan sarana prasarana.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas Kecerdasan Emosional sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (probabilitas < 0,05) sehingga variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y_1).
2. Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas Budaya Organisasi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (probabilitas < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y_1)..
3. Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 0,094 lebih besar dari 0,05 (probabilitas < 0,05) sehingga variabel Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_2).
4. Hasil Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05 (probabilitas < 0,05) sehingga variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_2).
5. Hasil Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y_1) sebesar 0,556 lebih besar dari 0,05 sehingga

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

variabel *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_2).

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dipaparkan, direkomendasikan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ketapang untuk dapat mempertimbangkan dan meningkatkan budaya organisasi karena variabel independen tersebut berpengaruh signifikan kepada *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Ketapang.

Peningkatan budaya organisasi salah satunya dapat diterapkan dengan meningkatkan indikator-indikator seperti yang sudah dijelaskan dan terkandung dalam kuisioner penelitian indikator budaya organisasi dengan item yang ditanggapi dengan nilai rata-rata tertinggi yakni pegawai berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi dan item yang paling menunjukkan tanggapan yang serupa/homogen adalah item kurangnya sarana dan ruang untuk mendukung pembelajaran dan inovasi pegawai dengan nilai paling rendah.

Selain itu manajemen organisasi harus senantiasa memperkuat budaya organisasi yang telah berkembang di lingkungan BKPSDM Kabupaten Ketapang melalui pemantapan nilai-nilai budaya organisasi yang sudah dianut dan tumbuh di lingkungan BKPSDM Kabupaten Ketapang, melakukan pembinaan terhadap pegawai, memberikan contoh dan tauladan agar budaya organisasi yang sudah melekat tidak mengalami pergeseran ke arah yang negatif, memberikan penilaian

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dan penghargaan, tanggap terhadap masalah eksternal dan internal, koordinasi dan kontrol antar departemen. Hal ini sesuai dengan sifat budaya organisasi sebagai fungsi perekat, pemersatu, identitas, citra dan motivator bagi seluruh pegawai di BKPSDM Kabupaten Ketapang.

Meningkatkan variabel independen lain juga disarankan meski hasil penelitian menerangkan bahwa ada ketidaksinambungan antara pengaruh variabel independen dan dependen tersebut. Peningkatan variabel kecerdasan emosional, Organizational Citizenship Behavior dan kinerja pegawai dapat memperhatikan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Memperhatikan indikator kecerdasan emosional dengan Item yang di tanggapi dengan nilai rata-rata tertinggi yakni tentang kata - kata dan tindakan - tindakan pegawai bisa dipercaya dan item yang paling menunjukkan tanggapan yang serupa/homogen adalah item dimana pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaan apabila kondisi tidak nyaman dengan nilai paling rendah.
2. Memperhatikan indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan item yang di tanggapi dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu beberapa item yang berhubungan dengan kooperasi antara pegawai lama dan pegawai baru dihadapkan kepada pertanggungjawaban atasan.
3. Memperhatikan indikator kinerja pegawai dengan item yang di tanggapi dengan nilai rata-rata tertinggi yakni tentang tentang pegawai menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur yang sudah ditetapkan melalui Perbup dan Peraturan lain dan item yang paling menunjukkan tanggapan yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

serupa/homogen adalah item pegawai bisa mengerjakan satu pekerjaan saja dalam waktu tertentu dimana nilai paling rendah.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

DAFTAR PUSTAKA

Akbar P.S dan Usman. (2008). Pengantar Statistika, Jakarta : Bumi Aksara

Aldag, R & Reschke, W. (1997). Employee value added : Measuring Disretionary Effort and its Value to the Organization. Center for Organization Effectiveness Inc.

Allison, B.J. and Voss, R.S., (2001). An Empirical Investigation of The Impact of SDB on The Relationship Between OCB and Individual Performance.

Annisa, S., (2015). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Blimbing Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Bateman, T.S. and Organ, D.W., (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". Academy of management Journal, 26(4), pp.587-595.

Bliss, S.E., (1999), The effect or Emotional Intelegence on a Modern Organizational Leader's Ability to Make Effective Disicion. http://egi.org/mgtpaper.

Bolino, M.C., (1999). Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors?. Academy of Management Review, 24(1), pp.82-98.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Personnel Selection in Organizations; San Francisco: Jossey-Bass, 71.

Brahmasari, I. A. (2004). Pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan kelompok penerbitan pers Jawa Pos (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

Cherniss, C., (2000), April. Emotional intelligence: What it is and why it matters. In annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA (Vol. 15).

Cote, S. and Miners, C.T., (2006). Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. Administrative Science Quarterly, 51(1), pp.1-28.

Darto, M., (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris (The Role Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) In The Individual Performance Improvement In The Public Sector. Jurnal Borneo Administrator, 10(1).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dodge, H. R., Fullerton, S., & Robbins, J. E. (1994). Stage of the organizational life cycle and competition as mediators of problem perception for small businesses. Strategic management journal, 15(2), 121-134.

Eastman, K.K., (1994). In the eyes of the beholder: An attributional approach to ingratiation and organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal, 37(5), pp.1379-1391.

Elfina, P.D. and Ali, N.L.S., (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Prilaku Citizenship Karyawan. Jurnal Makara, Sosial Humaniora, 8(3), pp.105-111.

Garson, G.D., (2013). Path analysis. Statistical Associates Publishing.

Goleman, D. (2005). Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi. Cetakan Keenam. Terjemahan: Alex Tri Kuntjahyo Widodo. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, D., (2000). Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting daripada IQ. Terjemahan: Hermaya, T. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, Daniel, (1999), Working With Emotional Intelegence: Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hardaningtyas, D., (2004). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

Hein, Steve, (1999). Ten Habits of Emotionally Intelligent People. New York: The EQInstitut Inc.

Hidayanti, D.M., (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Yayasan Al-Furqan Jember., tidak dipublikasikan.

Ibrahim, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Rganizational Citizenship Behaviord Dan Dampaknya Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu. Katalogis, 1(1).

Jaya, M.K., Mulyadi, D. and Sulaeman, E., (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerawang. Jurnal Manajemen, 10(1), pp.1038-1046.

Kaho, J.R., (1988). Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia. Rajawali Pers.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Keban, Y.T., (2004). Pokok-Pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM PNS di Indonesia. Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik, 8(2).

Koesmono, H. T. (2006). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, 7(2), pp-171.

Kohlberg, L., (1971). Stages of moral development. Moral education, 1, pp.23-92.

Kohlberg, L., Rest, J., and Turiel, E., (1969). Level of moral development as a determinant of preference and comprehension of moral judgments made by others. Journal of personality, 37(2), pp.225-252.

Kreitner, R. and Kinicki, A., (1992). Organizational behavior. Richard d Irwin.

MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M. and Fetter, R., (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. Organizational behavior and human decision processes, 50(1), pp.123-150.

Mahsun, Mohamad, (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFE: Yogyakarta.

Mangkunegara, P.A., (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke-3. Bandung: PT.Alfabeta.

Markoczy, L & Xin, K., (2002), The virtues of omission in Organizational Citizenship Behavior., version 1.14., http://www.goldmark.org/livia.

Mas'Ud, F. (2004). Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Matsumoto, Y., Gudykunst, W.B., Ting-Toomey, S.T.E.L.L.A., Nishida, T., Kim, K. and Heyman, S., (1996). The influence of cultural individualism-collectivism, self construals, and individual values on communication styles across cultures. Human communication research, 22(4), pp.510-543.

Mayer, J.D., Caruso, D.R. and Salovey, P., (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. Intelligence, 27(4), pp.267-298.

Mayer, J.D., Salovey, P. and Caruso, D.R., (1997). Emotional IQ test (CD ROM). Needham, MA: Virtual Knowledge.

Mayer, J.D., Salovey, P. and Caruso, D.R., (2002). Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test: MSCEIT. Item booklet. MHS.

McClelland, D.C., (1961). The achievement society. Princenton, NJ: Von Nostrand.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

McClelland, D.C., (1984). Motives, personality, and society: Selected papers. Praeger Publishers.

McDaniel, C. J., & Gates, R. (2013). Marketing Research Essentials (8th ed.). New York: John Wiley and Sons.

Melina Taurisa, C. and Intan, R., (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 19(2).

Moeljono, D., (2003). Budaya korporat dan keunggulan korporasi. Elex Media Komputindo.

Mondy, R.W., and Premeaux, S.R., (1993). Linking management behavior to ethical philosophy. Journal of Business Ethics, 12(5), pp.349-357.

Moorman, R.H., (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. Journal of applied psychology, 76(6), p.845.

Moorman, R.H., (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. Journal of applied psychology, 76(6), p.845.

Moorman, R.H., Blakely, G.L. and Niehoff, B.P., (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?. Academy of Management journal, 41(3), pp.351-357.

Moorman, R.H., Niehoff, B.P. and Organ, D.W., (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. Employee responsibilities and rights journal, 6(3), pp.209-225.

Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. Academy of management journal, 37(6), 1543-1567.

Morrison, E.W., and Robinson, S.L., (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. Journal of organizational behavior, 16(3), pp.289-298.

Niehoff, Brian. (2006), *A Motive-Based View of Organizational Citizenship Behaviors : Applying an Old Lens to a New Class Organizational Behavior.*, niehoff@ksu.edu ., Manhattan., Kansas.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

O'Neil, John W., Beauvais, Laura L., Scholl, Richard W., (2001)., Journal of Behavioral and Applied Management.

Oemar, Y., (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management, 11(1), pp.65-76.

O'Reilly, C.A. and Chatman, J., (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. Journal of applied psychology, 71(3), p.492.

Organ, D. W. (1988). Issues in organization and management series. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.

Organ, D.W. and Moorman, R.H., (1993). Fairness and organizational citizenship behavior: What are the connections?. Social Justice Research, 6(1), pp.5-18.

Organ, D.W. and Ryan, K., (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. Personnel psychology, 48(4), pp.775-802.

Organ, D.W., (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. Academy of management review, 2(1), pp.46-53.

Organ, D.W., (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. Human performance, 10(2), pp.85-97.

Pasolong, Harbani., (2007). Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta.

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G., (2000). *Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of management*, 26(3), pp.513-563.

Prawirosentono, S., 1999. Kebijakan kinerja karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Putra, I.B.K.S. and Kresna, D., (2002). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(7).

Retherford, R.D. and Choe, M.K., (1993). Path analysis. Statistical Models for Causal Analysis, pp.93-118.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Robinson, S.L. and Morrison, E.W., (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. Journal of organizational behavior, 16(3), pp.289-298.

Salovey, P. and Mayer, J.D., (1990). Emotional intelligence. Imagination, cognition and personality, 9(3), pp.185-211.

Sarwono, J., (2011). Mengenal Path Analysis: Sejarah, Pengertian dan Aplikasi. Ilmiah Manajemen Bisnis, 11(2).

Schermerhorn Jr, J and Raelin, J.A.., (1994). Preface: A New Paradigm for Advanced Management Education-How Knowledge Merges with Experience.

Schnake, M., (1991). Organizational citizenship: A review, proposed model, and research agenda. Human relations, 44(7), pp.735-759.

Segal, Jeanne, (2000), Melejitkan Kepekaan Emosional: Cara Baru Praktis untuk Mendayagunakan Potensi Insting dan Kekuatan Emosi Anda, Bandung: Kaifa.

Seligman, M.E., (1990). Learned optimism: The skills to conquer life's obstacles, large and small. NY: Random House.

Settoon, R. P., Bennett, N., & Linden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. Journal of Applied Psychology, 81 (3), 219-227.

Settoon, RP, Bennet, N and Liden, RC (1996) 'Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity' Journal of Applied Psychology Vol 81 pp 219-227.

Shore, L.M. and Wayne, S.J., (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. Journal of applied psychology, 78(5), p.774.

Simmons, K. (2001). Emotional Intelligence: What Smart Manager Know Success in the Workplace takes to strengthen this essential professional skill. (htpp://www.gwsae.org/ExecutiveUpdate/2001/April/emotional.htm).

Smith, C.A., Organ, D.W. and Near, J.P., (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. Journal of applied psychology, 68(4), p.653.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Sukarno, Irvan Prajudha, (2015). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Suyana Utama, Made. (2013). Aplikasi Analisis Kuantitatif edisi ketujuh. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

Trihandini, R.F.M., (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang) (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

Umar, H., (2009). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Seri Desain. Penelitian Bisnis, (1).

Vandewalle, D., Van Dyne, L., & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. Group & Organization Management, 20(2), 210-226.

Warsito, B., (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Dan Kinerja (Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu). Jurnal Ekonomi Modernisasi, 4(2), pp.83-96.

Wayne, S.J., Shore, L.M. and Liden, R.C., (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. Academy of Management journal, 40(1), pp.82-111.

Werner, J.M., (1994). Dimensions that make a difference: Examining the impact of in-role and extrarole behaviors on supervisory ratings. Journal of applied psychology, 79(1), p.98.

Wijaya, R.D., (2015). Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Williams, L.J. and Anderson, S.E., (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors.

Yoenanto, N. H. (2002). Hubungan Kemampuan Memecahkan Soal Cerita Matematika Dengan Tingkat Kreativitas Siswa Sekolah Menengah Umum. Jurnal Psikologi Unair Insan, (2), 63-72.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44232

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

LAMPIRAN I

NAMA : .....
TEMPAT/TGL LAHIR : .....
AGAMA : .....
PENDIDIKAN TERAKHIR : .....
STATUS : .....
JURUSAN : .....
PANGKAT/GOL.RUANG : .....
JABATAN : .....

TINGKAT KECERDASAN EMOSI DIRI SENDIRI

Petunjuk :

Di bawah in terdapat sejumlah pernyataan tentang beberapa kondisi diri. Diharapkan anda membayangkan situasi-situasi nyata seperti yang disebutkan dalam pernyataan tersebut. Nilailah diri anda dengan ketentuan skor sebagai berikut :

1 = Jika pernyataan SANGAT TIDAK SESUAI dengan kondisi diri Anda. (STS)
2 = Jika pernyataan TIDAK SESUAI dengan kondisi diri Anda. (TS)
3 = Jika pernyataan KADANG SESUAI, KADANG TIDAK dengan kondisi diri Anda. (KS)
4 = Jika pernyataan SESUAI dengan kondiri diri Anda. (S)
5 = Jika pernyataan SANGAT SESUAI dengan kondisi diri Anda. (SS)

No	Indikator	Standar Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
	KESADARAN DIRI (*SELF-AWARENESS*)	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya kesulitan mengenali perubahan-perubahan yang terjadi dalam tubuh saya					
2	Saya menghubungkan isyarat-isyarat fisik yang berbeda terhadap perasaan hati (emosi) yang berbeda					
3	Saya tidak tahu betul ketika sedang berpikiran negative					
4	Saya tahu betul bahwa "berbicara pada diri sendiri" adalah hal yang penting					
5	Saya tidak tahu betul ketika akan marah					
6	Saya mengetahui bagaimana menafsirkan kejadian-kejadian yang saya hadapi					
7	Saya mengetahui benar apa yang saya rasakan					
8	Saya tidak bisa mengidentifikasikan informasi yang mempengaruhi penafsiran saya					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

9	Saya bisa mengenali perasaan saya ketika mengalami perubahan suasana hati					
10	Saya menyadari bahwa saya bisa membuat orang lain terpengaruh					
11	Saya tidak bisa merasakan ketika apa yang saya bicarakan tidak ditanggapi oleh orang lain					
	KEMAMPUAN MENGATUR DIRI SENDIRI *(SELF-MANAGEMENT)*	STS	TS	KS	S	SS
12	Situasi-situasi menekan menjadi masalah bagi saya untuk menyelesaikan tugas dengan tepat					
13	Meski marah saya tetap bisa bertindak produktif dan professional					
14	Menghadapi situasi-situasi yang menimbulkan kecemasan saya bertindak tidak produktif					
15	Saya tidak bisa dengan cepat menenangkan diri pada saat marah					
16	Saya introspeksi untuk mengendalikan emosional diri sendiri					
17	Saya bisa menerima perasaan-perasaan negatif tanpa merasa sangat tertekan					
18	Saya tidak bisa mengendalikan ketenangan ketika sangat marah					
19	Saya mengenali kapan momen saya harus melakukan pembelaan pada diri sendiri					
20	Saya terbiasa membuat perencaan tugas-tugas jangka panjang dalam kerangka waktu yang jelas					
21	Dalam situasi menegangkan, saya tidak bisa tenang dalam bekerja					
	MOTIVASI	STS	TS	KS	S	SS
22	Saya segera berubah jika diharapkan demikian					
23	Saya mudah bersosialisasi meski ada konflik sebelumnya					
24	Saya tidak bersemangat meski menghadapi tugas-tugas yang tidak saya harpkan					
25	Saya kesulitan menghentikan atau mengubah kebiasaan-kebiasaan yang tidak efektif					
26	Saya bisa mengembangkan pola perilaku baru dan lebih produktif					
27	Saya bertindak sesuai dengan apa yang saya katakan					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

28	Saya pilih-pilih tugas sesuai dengan minat dan keinginan saya					
	EMPATI	STS	TS	KS	S	SS
29	Saya tidak pernah memikirkan kembali tentang hal-hal yang dirasakan oleh orang lain					
30	Saya sulit peka terhadap derita dan permasalahan yang menyedihkan bagi orang lain					
31	Saya membantu orang lain dalam mengatasi emosi mereka					
32	Saya memahami pikiran dan perasaan orang lain tanpa terlarut hanyut dalam kesedihan yang berkepanjangan					
33	Saya bisa mendeteksi adanya ketidakberesan pada emosi-emosi dan perilaku-perilaku orang lain					
34	Pada setiap persoalan saya bersikukuh pada pendirian dan tidak mudah berubah menerima saran pendapat orang lain					
	MEMELIHARA HUBUNGAN SOSIAL	STS	TS	KS	S	SS
35	Saya tidak bisa mengungkapkan perasaan-perasaan saya secara efektif					
36	Saya bisa berbagi pengalaman lampau secara naratif sebenar-benarnya					
37	Saya mampu menyelesaikan konflik yang saya hadapi					
38	Saya tidak bisa membuat kesepakatan dengan orang lain					
39	Saya berdiri di posisi menengahi rekan kerja yang mengalami konflik pertengkaran					
40	Saya tidak luwes dalam menjalin hubungan komunikatif dan efektif dengan orang lain					
41	Perkataan dan perbuataan saya bisa dipertanggungjawabkan					
42	Saya mampu mempengaruhi orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung					
43	Kata-Kata dan tindakan-tindakan saya bisa dipercaya					
44	Saya sulit memberi kontribusi/dukungan pada tim kerja					
45	Saya bisa membuat orang lain merasa nyaman					
46	Saya enggan memberikan nasehat dan dukungan jika diperlukan					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

47	Saya terlibat aktif dan memberikan kontribusi cukup dalam dalam forum komunikasi					
48	Saya membantu meredam konflik internal dalam kelompok organisasi					
49	Saya acuh ketika terjadi konflik di lingkungan kelompok kerja					
50	Saya berbicara seperlunya dalam kelompok kerja					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

MENGENALI BUDAYA ORGANISASI

Petunjuk :

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan tentang budaya organisasi. Anda diminta memberi tanda centang pada nilai pernyataan yang dipilih sesuai dengan kondisi organisasi Anda

STS = Jika budaya organisasi Anda SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan tersebut

TS = Jika budaya organisasi Anda TIDAK SESUAI dengan pernyataan tersebut

CK = Jika budaya organisasi Anda KADANG SESUAI, KADANG TIDAK dengan pernyataan tersebut

S = Jika budaya organisasi Anda SESUAI dengan pernyataan tersebut

SS = Jika budaya organisasi Anda SANGAT SESUAI dengan pernyataan tersebut

No	Indikator	Standar Nilai				
		STS	TS	CK	S	SS
	NILAI-NILAI DASAR ORGANISASI	STS	TS	CK	S	SS
1	Terdapat penekanan organisasi pada keberanian pegawai untuk mengambil resiko dalam rangka pembelajaran organisasi					
2	Saya mendapatkan perlindungan yang diberikan organisasi terhadap keselamatan dan kesehatan pegawai di tempat kerja					
3	Terdapat penekanan organisasi pada produktivitas, efisiensi dan keteraturan kerja					
4	Lingkungan kerja mendukung kecepatan organisasi dalam merespon perkembangan peluang pasar					
5	Organisasi memberikan perhatian khusus dalam merespon perkembangan citra public					
6	Organisasi memberikan penekanan pada penciptaan output baru (inovasi) dan perbaikan pelayanan publik					
7	Saya merasa paham transparansi yang dianut organisasi menjadi celah perbedaan pendapat yang tidak sehat					
8	Hak-hak pegawai terabaikan karena adanya penekanan nilai-nilai profesionalisme tidak seimbang					
9	Nilai-nilai organisasi sulit berkembang dan kurang memprioritaskan kepentingan pegawai					
10	Sejarah masa lalu organisasi berdampak negatif dengan kebiasaan organisasi saat ini					
11	Prinsip kehidupan saya tidak selaras dengan prinsip profesionalisme kerja di organisasi					
12	Saya merasa organisasi memiliki kepedulian sosial yang cukup sedikit dan kurang peduli					
	DUKUNGAN MANAJEMEN	STS	TS	CK	S	SS
13	Saya yakin kepada bahwa kemampuan pegawai untuk belajar dan melakukan inovasi merupakan kunci keunggulan bersaing					
14	Saya dan pegawai lain medapatkan dukungan organisasi terhadap aktivitas belajar dan inovasi pegawai					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

15	Penyediaan fasilitas oleh organisasi untuk mendukung aktivitas belajar dan inovasi pegawai					
16	Penghargaan organisasi atas hasil aktivitas belajar dan inovasi pegawai					
17	Organisasi kurang mendukung inovasi dan kreasi pegawai dalam pelaksanaan tugas karena takut terjadi kesalahan pada organisasi					
18	Minimnya penghargaan dari organisasi atas *prestige* dari pegawai					
19	Saya melihat persaingan tidak sehat karena manajemen organisasi tidak mendukung inovasi pegawai sebagai potensi melainkan hanya demi promosi					
20	Kurang sarana dan ruang untuk mendukung pembelajaran dan inovasi pegawai					
	SISTEM IMBALAN	STS	TS	CK	S	SS
21	Kebijakan pemberian intensif bagi pegawai didasarkan atas prestasi kerjanya					
22	Kebijakan promosi pegawai didasarkan atas prestasi kerjanya					
23	Kebijakan pemberian tunjangan tambahan, misalnya Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan kesehatan, cuti didasarkan atas prinsip keadilan					
24	Tidak ada perhatian organisasi pada masa kerja (loyalitas) pegawai dengan memberikan penghargaan setiap jangka waktu tertentu					
25	pemberian intensif tidak didasarkan pada kerja pegawai yang sebenarnya namun kedekatan dengan *top manager*					
26	Tidak ada perhatian organisasi pada pelaksanaan tugas di luar tugas, pokok dan fungsi organsiasi					
	TOLERANSI DALAM BERBAGI KESALAHAN SEBAGAI PELUANG UNTUK BELAJAR	STS	TS	CK	S	SS
27	Saya paham apabila terjadi kesalahan sekali waktu oleh rekan kerja lain sebagai resiko dari melakukan kreasi dan inovasi					
28	Organisasi memberikan kesempatan kepada saya dan pegawai lain untuk mengekpresikan kesalahan sebagai bagian dari resiko kreativitas dan inovasi					
29	Organisasi mendukung pemecahan masalah atas kesalahan yang telah dilakukan saya atau pegawai lain dalam rangka pembelajaran organisasi					
30	Organisasi menilai kesalahan adalah kesalahan, tidak ada ruang untuk pembelajaran organisasi dari kesalahan tersebut					
31	Tidak ada dukungan pemecahan masalah atas kesalahan yang dilakukan saya atau pegawai lain karena membuang waktu organisasi					
32	Saya tidak bisa memahami kesalahan rekan kerja karena saya selalu mengerjakan tugas dengan sempurna					
	ORIENTASI PADA RINCIAN DETIL PEKERJAAN	STS	TS	CK	S	SS

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

33	saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat, tepat dan cermat					
34	saya selalu berusaha untuk menyisihkan waktu untuk meninjau kembali pekerjaan dengan teliti sebelum diserahkan kepada pimpinan					
35	pihak manajemen organisasi memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan					
36	pihak manajemen organisasi menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya					
37	pihak manajemen organisasi tidak teliti dan tidak serius dalam menanggapi hasil kerja pegawai					
38	pihak manajemen organisasi tidak pernah menyampaikan tujuan organisasi secara detail kepada para pegawai karena dinilai tidak efektif					
39	pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang ambigu dan multitafsir mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan					
40	pihak manajemen organisasi tidak menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya					
	ORIENTASI PADA TIM	STS	TS	CK	S	SS
41	saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
42	saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi					
43	loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen organisasi					
44	di dalam organisasi tempat saya bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari atasan					
45	jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama					
46	para pegawai kurang saling percaya terhadap sesama rekan kerja karena masing-masing berlomba untuk mendapatkan promosi dan jabatan					
47	Pimpinan dan pihak manajemen tidak memberi solusi dan bantuan jika saya punya kendala dalam melakukan pekerjaan dengan alasan profesionalisme					
48	saya tidak menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan karena masalah waktu					
49	saya dipaksa untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan sementara rekan kerja lain tidak serius					
50	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan kerja sendiri dan tidak berkoordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Petunjuk :

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan tentang tindakan / perilaku sehari-hari yang mungkin pernah anda lakukan di kantor. Berilah tanda silang pada jawaban yang paling menggambarkan perilaku Anda.

1 = Tidak pernah melakukan sama sekali (TP)
2 = Hampir tidak pernah melakukan (HTP)
3 = Kadang-Kadang atau ragu-ragu melakukan (K)
4 = Sering melakukan (S)
5 = Sangat sering atau selalu melakukan (SS)

No	Indikator	Standar Nilai				
		TP	HTP	K	S	SS
	ALTRUISME	**TP**	**HTP**	**K**	**S**	**SS**
1	Sepanjang waktu siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas secara sukarela					
2	Membantu pegawai baru beradaptasi dengan lingkungan kerja walau tidak diperintah atasan					
3	Ramah memberitahukan identitas dan penjelasan singkat untuk membantu masyarakat					
4	Membiarkan rekan kerja menyelesaikan tugas-tugasnya, meskipun akan lebih cepat jika saya bantu					
5	Bersikap dingin dan tidak mengajari cara mengerjakan tugas kepada teman kerja baru					
6	Membiarkan tamu maupun pelanggan menunggu tanpa memberi informasi yang jelas					
	COURTESY	**TP**	**HTP**	**K**	**S**	**SS**
7	Berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas					
8	Murah hati memberikan informasi pendukung pengerjaan tugas					
9	Mendiskusikan persoalan yang muncul dengan rekan sekerja					
10	Menunjukkan senioritas superioritas dengan cara menghambat tugas rekan kerja lain					
11	Ditegur atasan karena enggan bersikap partisipatif ketika ditanya rekan lain					
12	Menyembunyikan keutuhan informasi sehingga membuat rekan kerja mengalami hambatan hingga sanksi					
	CONSCIENTIOUSNESS	**TP**	**HTP**	**K**	**S**	**SS**

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

13	Tiba lebih awal di tempat kerja sehingga bisa memulai tugas lebih awal					
14	Menyelesaikan tugas, rapat dan menghadiri acara-acara organisasi tepat waktu					
15	Memilih untuk bekerja daripada mengarang alasan untuk bolos kerja					
16	Baru melakukan tugas kalau sudah mendekati deadline					
17	Memohon dispensasi waktu penyelesaian tugas agar hasil lebih baik dengan pengerjaan tugas yang bertambah waktu					
18	Mengobrol dengan rekan kerja pada saat melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa dan dapat dimaklumi					
	SPORTMANSHIP	TP	HTP	K	S	SS
19	Mempercayai keputusan yang diambil organisasi merupakan hal yang terbaik dan wajib didukung oleh pegawai lain					
20	Tidak perlu membicarakan hal-hal yang buruk tentang organisasi					
21	Ketidaksesuaian ekspektasi mengarahkan pada introspeksi dan identifikasi diri					
22	Beberapa hal yang digariskan organisasi bertentangan dengan prinsip dan harapan saya					
23	Mencari siapa penyebab yang harus bertanggungjawab ketika hasil kerja kurang memuaskan					
24	Berlebih-lebihan dalam berbagi pengalaman sehubungan dengan keluhan dalam bekerja					
	CIVIC VIRTUE	TP	HTP	K	S	SS
25	Memberi kritik membangun untuk peningkatan kualitas pelayanan organisasi					
26	Membaca dan memperhatikan pengumuman-pengumuman organisasi					
27	Berdiri di depan untuk melindungi reputasi perusahaan ketika diterpa isu					
28	Acuh dan tidak partisipatif tidak memberikan sumbangan berarti tentang antisipasi konflik di masa akan datang					
29	Datang rapat meskipun tidak mengikuti secara intensif tentang apa yang didiskusikan					
30	Memberi saran-saran konstruktif hanya membuang-buang waktu saja					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

KINERJA PEGAWAI

PEJABAT PENILAI : .....
PANGKAT/GOL.RUANG : .....
JABATAN : .....

PEGAWAI YG DINILAI : .....
BIDANG : .....
SUB BIDANG : .....

Paraf Penilai / Tgl.

Petunjuk :

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan tentang tindakan / perilaku sehari-hari yang mungkin pernah dilakukan oleh pegawai yang dinilai. Berilah tanda silang pada jawaban yang paling menggambarkan perilaku pegawai dimaksud.

1 = Tidak pernah melakukan sama sekali (TP)
2 = Hampir tidak pernah melakukan (HTP)
3 = Kadang-Kadang atau ragu-ragu melakukan (K)
4 = Sering melakukan (S)
5 = Sangat sering atau selalu melakukan (SS)

No	Indikator	Standar Nilai				
	KUALITAS PEGAWAI	TP	HTP	K	S	SS
1	Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan akurat dan tepat sasaran					
2	Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan dengan teliti					
3	Tidak bisa menyelesaikan tugas dengan akurat karena kurang petunjuk dari atasan					
4	Selalu mengerjakan administrasi pekerjaan dengan baik untuk menunjang hasil tugas					
5	Ceroboh dan tidak bisa menjaga terhadap ketertiban dan perawatan peralatan kantor					
6	Pegawai mengalami masalah ketika harus serius dan konsentrasi bekerja					
	KUANTITAS PEGAWAI	TP	HTP	K	S	SS
7	Terbiasa untuk menolong dan berpartisipasi menangani pekerja lain					
8	Tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

9	Pegawai bekerja pasif di dalam tim					
10	Bisa mengerjakan satu pekerjaan saja dalam waktu tertentu					
11	Menyampaikan pesan dengan singkat dan jelas selalu dilakukan untuk efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaan					
12	Banyak pekerjaan yang bisa dilakukan dalam waktu tertentu					
	KETEPATAN WAKTU	TP	HTP	K	S	SS
13	Aktif masuk kerja dan mengikuti rapat serta acara yang diperintahkan oleh atasan					
14	Tepat waktu masuk kerja menjadi prinsip hidup					
15	Terlambat masuk kerja karena hujan					
16	Batuk pilek membuat tidak bisa pergi bekerja seperti biasa					
17	Selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas dengan tenggat waktu tertentu					
18	Telat masuk kantor karena begadang semalam suntuk untuk mengerjakan tugas yang harus diselesaikan hari ini					
	KETERAMPILAN DAN TINGKAT PENGETAHUAN PEGAWAI	TP	HTP	K	S	SS
19	Bisa mengerjakan tugas meski bukan bidang dan bagian dari tupoksi tugas saya					
20	Tidak bisa membantu pekerjaan pegawai lain yang memiliki disiplin ilmu berbeda					
21	Mengetahui hak dan kewajiban kerja sebagai pedoman kerja					
22	Tidak mencoba untuk mengeluarkan dan menggagas ide-ide baru karena bertentangan dengan kebiasaan lama organisasi					
23	Tidak mau memiliki prestasi di dalam maupun di luar organisasi karena itu hanya membuang-buang tenaga					
24	Melaksanakan tugas untuk memenuhi target organisasi sesuai visi dan misi organisasi					
	STANDAR PROFESIONAL PEGAWAI	TP	HTP	K	S	SS
25	Menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur yang sudah ditetapkan melalui Perbup dan Peraturan lain					
26	Tidak mengikuti briefing pagi sebelum kerja karena menurut pegawai tersebut wacana yang dibicarakan membosankan dan repetitif					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

27	Tidak meminta petunjuk dari atasan ketika mengalami kesulitan karena gengsi dengan atasan dan rekan kerja					
28	Ketika dihadapkan dengan kasus khusus yang tidak ada standar baku, dapat beradaptasi menyesuaikan dengan standar prosedur yang sudah ada					
29	Tidak suka memberikan solusi alternatif dalam suatu permasalahan dan cenderung memilih untuk diam					
30	Melakukan banyak hal untuk mendapatkan disiplin ilmu baru termasuk mengikuti pendidikan dan pelatihan serta kursus					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Reliability – Kecerdasan Emosi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	121.05	175.177	.288	.905
VAR00002	120.75	178.910	.207	.905
VAR00003	120.67	175.507	.448	.901
VAR00004	120.62	174.343	.552	.900
VAR00005	121.77	174.128	.370	.903
VAR00006	120.45	177.382	.341	.903
VAR00007	121.12	175.343	.377	.902
VAR00008	120.95	170.562	.530	.900
VAR00009	120.20	177.651	.529	.901
VAR00010	121.42	170.610	.462	.901
VAR00011	120.22	178.281	.446	.902
VAR00012	121.85	175.156	.318	.904
VAR00013	120.62	173.266	.480	.901
VAR00014	121.00	174.000	.475	.901
VAR00015	120.55	174.562	.567	.900
VAR00016	120.22	174.333	.546	.900
VAR00017	121.25	176.962	.259	.905

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

VAR00018	120.57	172.815	.491	.900
VAR00019	120.55	171.126	.554	.899
VAR00020	120.72	173.692	.431	.901
VAR00021	121.12	176.574	.322	.903
VAR00022	120.42	173.892	.600	.899
VAR00023	120.47	179.230	.272	.904
VAR00024	120.30	169.138	.675	.897
VAR00025	120.92	173.815	.499	.900
VAR00026	120.45	169.279	.624	.898
VAR00027	120.50	169.487	.643	.898
VAR00028	120.05	173.433	.635	.899
VAR00029	120.30	174.882	.407	.902
VAR00030	120.45	173.946	.668	.899
VAR00031	120.32	177.815	.267	.904
VAR00032	120.72	177.743	.324	.903
VAR00033	120.75	177.115	.399	.902
VAR00034	120.15	172.746	.601	.899

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
124.35	184.695	13.590	34

Reliability – Budaya Organisasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	145.68	322.071	.338	.930
VAR00002	146.03	322.640	.282	.931
VAR00003	145.60	322.759	.330	.930
VAR00004	146.15	321.208	.338	.930
VAR00005	145.60	312.144	.627	.928
VAR00006	145.85	315.823	.465	.929
VAR00007	146.10	321.374	.343	.930
VAR00008	145.70	319.395	.476	.929
VAR00009	145.60	317.990	.567	.928
VAR00010	145.45	324.151	.296	.931
VAR00011	145.70	322.626	.397	.930
VAR00012	145.88	320.420	.445	.929
VAR00013	145.93	316.071	.452	.929
VAR00014	145.80	311.190	.644	.927
VAR00015	146.35	307.362	.768	.926
VAR00016	146.03	319.461	.416	.930
VAR00017	146.63	315.933	.401	.930
VAR00018	145.93	319.712	.305	.931
VAR00019	145.75	314.141	.485	.929
VAR00020	145.50	322.718	.284	.931
VAR00021	146.20	318.267	.449	.929
VAR00022	145.93	311.456	.541	.928
VAR00023	145.88	318.317	.580	.928
VAR00024	145.70	319.959	.533	.929
VAR00025	145.93	324.071	.341	.930
VAR00026	145.85	314.438	.573	.928
VAR00027	145.50	316.821	.610	.928
VAR00028	145.70	309.651	.538	.928
VAR00029	145.53	322.974	.430	.929
VAR00030	145.50	311.026	.840	.926

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

VAR00031	145.73	309.179	.726	.927
VAR00032	145.93	308.584	.651	.927
VAR00033	146.08	316.584	.577	.928
VAR00034	145.25	327.526	.272	.930
VAR00035	145.48	326.204	.254	.931
VAR00036	145.68	311.456	.625	.927
VAR00037	145.63	314.702	.599	.928
VAR00038	145.65	316.336	.556	.928
VAR00039	145.75	319.372	.464	.929
VAR00040	145.40	309.477	.742	.926

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
149.5250	333.281	18.25600	40

Reliability – *Organization Citizenship Behavior*

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	26

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.60	107.067	.542	.877
VAR00002	100.83	111.533	.317	.882
VAR00003	100.75	103.577	.500	.877
VAR00004	100.63	104.035	.555	.876
VAR00005	100.45	106.203	.715	.875
VAR00006	100.53	107.846	.588	.877
VAR00007	100.55	106.510	.728	.875
VAR00008	100.40	103.528	.653	.874
VAR00009	100.33	104.840	.566	.876
VAR00010	100.33	104.738	.573	.876
VAR00011	101.05	108.767	.284	.883
VAR00012	100.85	107.156	.526	.878
VAR00013	100.70	105.856	.487	.878
VAR00014	101.40	103.836	.470	.878
VAR00015	101.48	110.204	.230	.884
VAR00016	101.00	105.282	.415	.880
VAR00017	101.28	102.717	.410	.882
VAR00018	100.70	105.703	.549	.877
VAR00019	101.48	107.743	.237	.887
VAR00020	100.98	108.538	.243	.885
VAR00021	100.43	103.533	.725	.873
VAR00022	100.83	108.456	.363	.881
VAR00023	100.75	105.679	.651	.875
VAR00024	101.35	107.772	.273	.884
VAR00025	100.93	108.122	.349	.881
VAR00026	100.70	107.036	.458	.879

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
104.8500	114.541	10.70238	26

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Reliability – Kinerja Pegawai

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	106.20	219.190	.651	.948
VAR00002	106.45	219.433	.626	.948
VAR00003	106.57	217.276	.579	.948
VAR00004	106.42	218.969	.724	.948
VAR00005	106.35	214.541	.748	.947
VAR00006	106.37	215.522	.605	.948
VAR00007	106.60	212.708	.772	.946
VAR00008	106.50	215.744	.618	.948
VAR00009	106.55	212.869	.630	.948
VAR00010	107.15	221.874	.255	.953
VAR00011	106.70	216.523	.670	.948
VAR00012	106.67	211.353	.727	.947
VAR00013	106.52	212.358	.636	.948
VAR00014	106.45	213.792	.755	.947
VAR00015	107.12	214.574	.620	.948
VAR00016	106.77	215.153	.535	.949
VAR00017	106.35	219.464	.662	.948
VAR00018	106.62	213.420	.678	.947

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

VAR00019	106.67	215.199	.645	.948
VAR00020	106.30	216.626	.530	.949
VAR00021	106.75	218.705	.488	.949
VAR00022	106.82	218.661	.386	.951
VAR00023	106.12	218.369	.617	.948
VAR00024	106.10	219.990	.598	.948
VAR00025	106.37	214.702	.801	.947
VAR00026	106.25	219.218	.638	.948
VAR00027	106.55	219.997	.738	.948
VAR00028	106.60	214.041	.659	.948
VAR00029	106.85	211.259	.795	.946

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
110.3500	231.567	15.21731	29

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

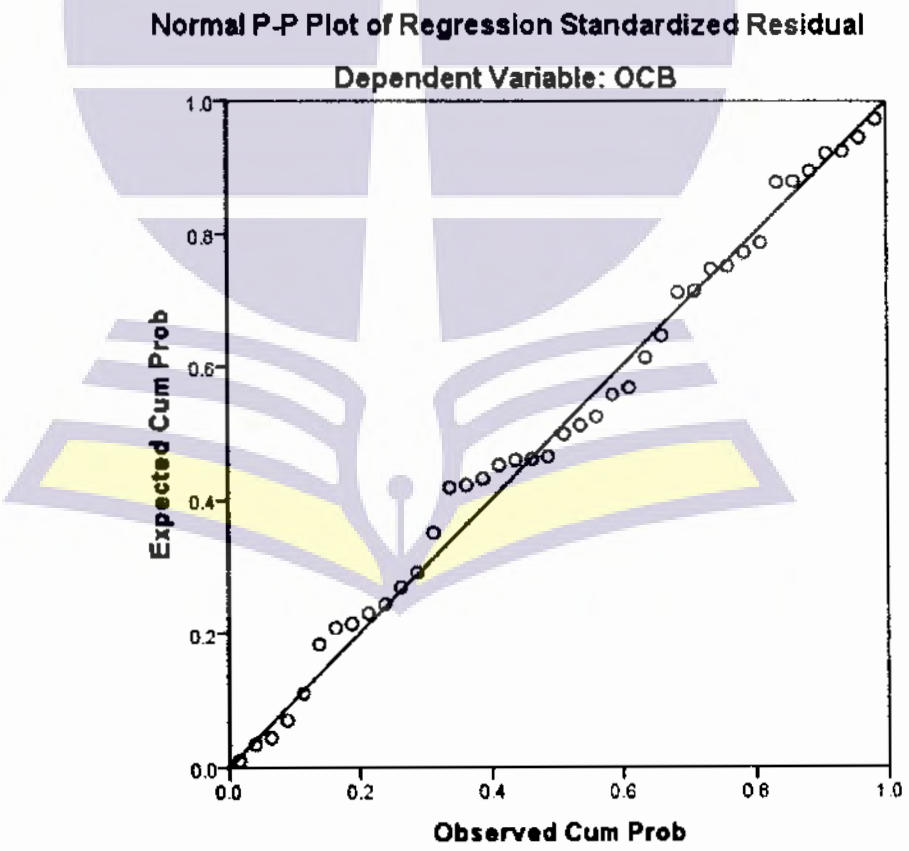
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.56001332
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.055
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

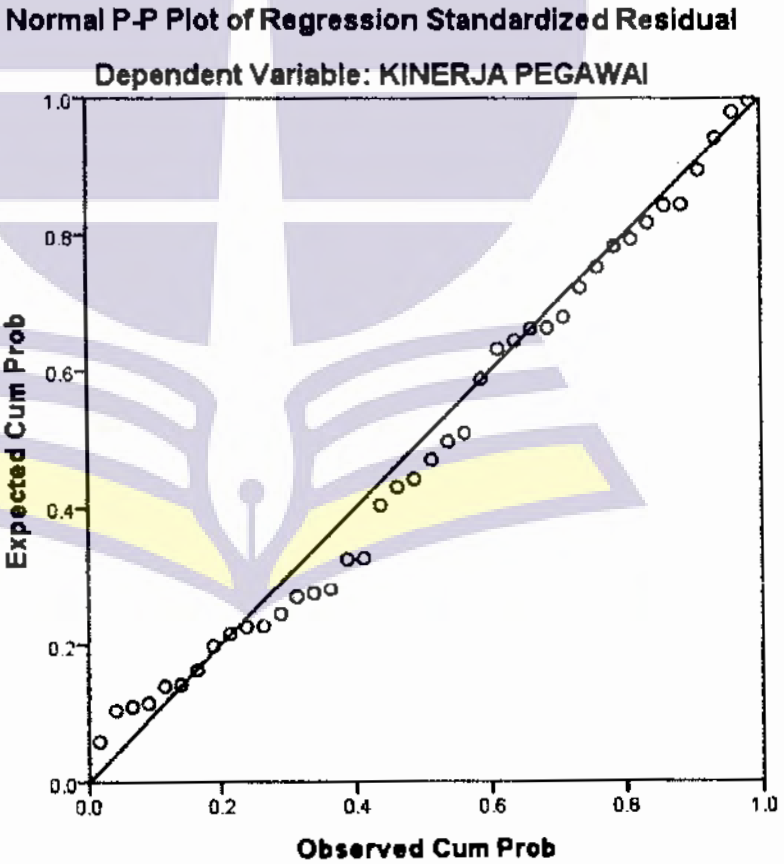
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	13.95267865
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.070
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * KECERDASAN EMOSI	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

Report

OCB

KECERDASAN EMOSI	Mean	N	Std. Deviation
96	96.00	1	.
100	79.00	1	.
106	86.00	1	.
110	99.00	1	.
111	101.00	2	8.485
112	101.00	1	.
113	95.00	1	.
114	100.00	1	.
115	103.00	2	8.485
118	103.00	4	6.481
119	99.33	3	4.509
120	101.00	1	.
121	112.00	1	.
122	98.00	1	.
124	105.00	1	.
125	81.00	1	.
126	110.00	1	.
127	114.00	1	.
129	101.00	1	.
131	110.00	2	2.828
132	120.00	1	.
133	118.00	2	1.414
135	110.00	3	6.557
137	117.00	1	.
143	121.00	1	.
146	100.00	1	.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

149	112.50	2	.707
159	129.00	1	.
Total	104.85	40	10.702

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
OCB * KECERDASAN EMOSI	Between Groups	(Combined)	4059.933	27
		Linearity	2156.331	1
		Deviation from Linearity	1903.602	26
	Within Groups		407.167	12
	Total		4467.100	39

ANOVA Table

			Mean Square	F
OCB * KECERDASAN EMOSI	Between Groups	(Combined)	150.368	4.432
		Linearity	2156.331	63.551
		Deviation from Linearity	73.215	2.158
	Within Groups		33.931	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
OCB * KECERDASAN EMOSI	Between Groups	(Combined)	.005
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.082
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * KECERDASAN EMOSI	.695	.483	.953	.909

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * BUDAYA ORGANISASI	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

Report

OCB

BUDAYA ORGANISASI	Mean	N	Std. Deviation
107	79.00	1	.
118	81.00	1	.
122	95.00	1	.
132	106.00	2	11.314
134	101.00	1	.
137	106.75	4	5.188
138	97.00	1	.
140	86.00	1	.
142	99.00	1	.
143	98.00	2	4.243
144	96.00	1	.
145	106.00	2	8.485
146	99.00	2	1.414
147	107.00	1	.
149	106.00	3	5.568
150	104.00	1	.
151	97.00	1	.
154	121.00	1	.
155	113.00	2	8.485
157	108.00	1	.
161	95.00	1	.
167	116.50	4	3.317
170	110.00	1	.
174	104.00	1	.
175	117.00	1	.
194	113.00	1	.
198	129.00	1	.
Total	104.85	40	10.702

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
OCB * BUDAYA ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	3999.350	26
		Linearity	2180.845	1
		Deviation from Linearity	1818.505	25
	Within Groups		467.750	13
	Total		4467.100	39

ANOVA Table

			Mean Square	F
OCB * BUDAYA ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	153.821	4.275
		Linearity	2180.845	60.611
		Deviation from Linearity	72.740	2.022
	Within Groups		35.981	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
OCB * BUDAYA ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	.004
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.093
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * BUDAYA ORGANISASI	.699	.488	.946	.895

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA PEGAWAI * KECERDASAN EMOSI	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

Report

KINERJA PEGAWAI

KECERDASAN EMOSI	Mean	N	Std. Deviation
96	140.00	1	.
100	99.00	1	.
106	106.00	1	.
110	106.00	1	.
111	122.50	2	31.820
112	119.00	1	.
113	115.00	1	.
114	103.00	1	.
115	111.00	2	4.243
118	116.75	4	16.761
119	113.33	3	5.508
120	104.00	1	.
121	105.00	1	.
122	145.00	1	.
124	117.00	1	.
125	89.00	1	.
126	86.00	1	.
127	78.00	1	.
129	99.00	1	.
131	109.00	2	21.213
132	108.00	1	.
133	116.50	2	3.536
135	106.33	3	15.885
137	124.00	1	.
143	107.00	1	.
146	111.00	1	.
149	101.00	2	19.799
159	107.00	1	.
Total	110.35	40	15.217

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
KINERJA PEGAWAI * KECERDASAN EMOSI	Between Groups	(Combined)	5738.017	27
		Linearity	446.763	1
		Deviation from Linearity	5291.254	26
	Within Groups		3293.083	12
	Total		9031.100	39

ANOVA Table

			Mean Square	F
KINERJA PEGAWAI * KECERDASAN EMOSI	Between Groups	(Combined)	212.519	.774
		Linearity	446.763	1.628
		Deviation from Linearity	203.510	.742
	Within Groups		274.424	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
KINERJA PEGAWAI * KECERDASAN EMOSI	Between Groups	(Combined)	.721
		Linearity	.226
		Deviation from Linearity	.748
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA PEGAWAI * KECERDASAN EMOSI	-.222	.049	.797	.635

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA PEGAWAI * BUDAYA ORGANISASI	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

Report

KINERJA PEGAWAI

BUDAYA ORGANISASI	Mean	N	Std. Deviation
107	99.00	1	.
118	89.00	1	.
122	119.00	1	.
132	111.50	2	47.376
134	119.00	1	.
137	105.75	4	13.525
138	140.00	1	.
140	106.00	1	.
142	106.00	1	.
143	109.50	2	7.778
144	140.00	1	.
145	104.00	2	1.414
146	114.50	2	4.950
147	105.00	1	.
149	101.00	3	15.100
150	88.00	1	.
151	108.00	1	.
154	107.00	1	.
155	109.50	2	13.435
157	94.00	1	.
161	145.00	1	.
167	115.50	4	6.608
170	104.00	1	.
174	113.00	1	.
175	124.00	1	.
194	115.00	1	.
198	107.00	1	.
Total	110.35	40	15.217

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
KINERJA PEGAWAI * BUDAYA ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	5383.350	26
		Linearity	180.958	1
		Deviation from Linearity	5202.392	25
	Within Groups		3647.750	13
	Total		9031.100	39

ANOVA Table

			Mean Square	F
KINERJA PEGAWAI * BUDAYA ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	207.052	.738
		Linearity	180.958	.645
		Deviation from Linearity	208.096	.742
	Within Groups		280.596	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
KINERJA PEGAWAI * BUDAYA ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	.754
		Linearity	.436
		Deviation from Linearity	.748
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA PEGAWAI * BUDAYA ORGANISASI	.142	.020	.772	.596

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA PEGAWAI * OCB	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

Report

KINERJA PEGAWAI

OCB	Mean	N	Std. Deviation
79	99.00	1	.
81	89.00	1	.
86	106.00	1	.
95	126.33	3	16.289
96	140.00	1	.
97	124.00	2	22.627
98	131.50	2	19.092
99	107.00	2	1.414
100	107.00	2	5.657
101	107.33	3	10.408
104	100.50	2	17.678
105	117.00	1	.
107	102.50	2	3.536
108	94.00	1	.
109	114.50	2	.707
110	95.00	2	12.728
112	105.33	3	18.502
113	115.00	1	.
114	78.00	1	.
117	118.00	3	5.292
119	119.00	1	.
120	108.00	1	.
121	107.00	1	.
129	107.00	1	.
Total	110.35	40	15.217

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
KINERJA PEGAWAI * OCB	Between Groups	(Combined)	6145.100	23
		Linearity	73.730	1
		Deviation from Linearity	6071.370	22
	Within Groups		2886.000	16
	Total		9031.100	39

ANOVA Table

			Mean Square	F
KINERJA PEGAWAI * OCB	Between Groups	(Combined)	267.178	1.481
		Linearity	73.730	.409
		Deviation from Linearity	275.971	1.530
	Within Groups		180.375	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
KINERJA PEGAWAI * OCB	Between Groups	(Combined)	.211
		Linearity	.532
		Deviation from Linearity	.193
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA PEGAWAI * OCB	-.090	.008	.825	.680

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA ORGANISASI, KECERDASAN EMOSI[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790[a]	.624	.604	6.735

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KECERDASAN EMOSI

b. Dependent Variable: OCB

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2788.783	2	1394.391	30.741	.000[b]
	Residual	1678.317	37	45.360		
	Total	4467.100	39			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KECERDASAN EMOSI

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.755	10.713		2.031	.050
	KECERDASAN EMOSI	.349	.095	.444	3.661	.001
	BUDAYA ORGANISASI	.265	.071	.452	3.734	.001

a. Dependent Variable: OCB

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	85.07	129.81	104.85	8.456	40
Residual	-15.716	12.872	.000	6.560	40
Std. Predicted Value	-2.340	2.952	.000	1.000	40
Std. Residual	-2.333	1.911	.000	.974	40

a. Dependent Variable: OCB

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KECERDASAN EMOSI[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695[a]	.483	.469	7.798

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSI

b. Dependent Variable: OCB

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2156.331	1	2156.331	35.460	.000[b]
	Residual	2310.769	38	60.810		
	Total	4467.100	39			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSI

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.813	11.492		3.203	.003
	KECERDASAN EMOSI	.547	.092	.695	5.955	.000

a. Dependent Variable: OCB

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	89.34	123.81	104.85	7.436	40
Residual	-24.206	10.964	.000	7.697	40
Std. Predicted Value	-2.086	2.550	.000	1.000	40
Std. Residual	-3.104	1.406	.000	.987	40

a. Dependent Variable: OCB

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA ORGANISASI[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699[a]	.488	.475	7.757

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: OCB

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2180.845	1	2180.845	36.248	.000[b]
	Residual	2286.255	38	60.165		
	Total	4467.100	39			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.602	10.247		4.255	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.410	.068	.699	6.021	.000

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a. Dependent Variable: OCB

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	87.43	124.71	104.85	7.478	40
Residual	-14.948	16.328	.000	7.656	40
Std. Predicted Value	-2.329	2.655	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.927	2.105	.000	.987	40

a. Dependent Variable: OCB

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OCB, KECERDASAN EMOSI, BUDAYA ORGANISASI[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399[a]	.159	.089	14.522

a. Predictors: (Constant), OCB, KECERDASAN EMOSI, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1438.688	3	479.563	2.274	.097[b]
	Residual	7592.412	36	210.900		
	Total	9031.100	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), OCB, KECERDASAN EMOSI, BUDAYA ORGANISASI

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	127.774	24.354		5.247	.000
	KECERDASAN EMOSI	-.414	.240	-.369	-1.722	.094
	BUDAYA ORGANISASI	.375	.180	.450	2.089	.044
	OCB	-.211	.354	-.148	-.595	.556

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	98.45	122.26	110.35	6.074	40
Residual	-22.746	38.811	.000	13.953	40
Std. Predicted Value	-1.959	1.960	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.566	2.673	.000	.961	40

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka