

**PENGARUH PROFESIONALISME, KECERDASAN EMOSIONAL
DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP
KINERJA ANGGOTA DPRD KOTA SORONG**

TESIS

**ROSMIAH
MEM 4616104053**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Profesionalisme, Kecerdasan Emosional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong

Nama : Rosmiah

NIM : 4616104053

Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal : 09 Maret' 2019
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing


Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE., M.Si.

Ketua


Dr. Miah Said, SE., M.Si.

Anggota

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa


Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si.

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

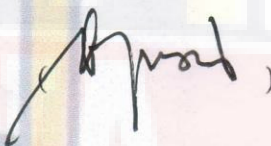

Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si.


HALAMAN PENERIMAAN

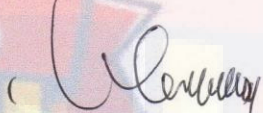
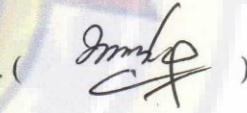
Pada hari/ tanggal : Sabtu, 09 Maret' 2019
Tesis atas nama : Rosmiah
N i m : 4616104053

Telah diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr.H.Muhammad Yusuf Saleh, SE., M.Si. ()
(Pembimbing I)

Sekretaris : Dr.Miah Said, SE., M.Si. ()
(Pembimbing II)

Anggota Penguji : 1. Prof.Dr.Ir.A.Muhibuddin, MS. ()
2. Dr.Sukmawati Mardjuni, SE., M.Si. ()

Makassar, 09 Maret' 2019

Direktur Pascasarjana
Universitas Bosowa,



Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si

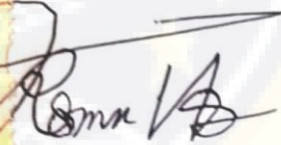
PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Pebruari 2019
Mahasiswa




ROSMIAH

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan berkah dan limpahan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga tesis yang berjudul "Pengaruh Profesionalisme, Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong" ini dapat penulis selesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan suatu karya ilmiah tidaklah mudah, oleh karena itu tidak tertutup kemungkinan dalam penyusunan tesis ini terdapat kekurangan, sehingga penulis sangat mengharapkan masukan, saran, dan kritikan yang bersifat membangun guna kesempurnaan penelitian ini.

Proses penyusunan ini tidak terlepas dari berbagai rintangan, mulai dari pengumpulan literatur, pengumpulan data sampai pada pengolahan data maupun dalam tahap penulisan. Namun dengan kesabaran dan ketekunan yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab selaku mahasiswa dan juga bantuan dari berbagai pihak, baik material maupun moril.

Makassar, Maret' 2019
Penulis

ROSMIAH

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Ketua Komisi Pembimbing DR. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si dan anggota Komisi Pembimbing DR. Miah Said, SE, M.Si atas arahan bimbingannya selama penulis melakukan konsultasi.
2. Tim Penguji Prof.DR.Ir.A.Muhibuddin, MS dan DR.Sukmawati Mardjuni, SE, M.Si atas saran dan kritik yang konstruktif secara ilmiah dalam penyempurnaan karya ilmiah ini.
3. Prof. DR. Ir. H. M. Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas Bosowa.
4. Prof.DR.Ir. Batara Surya, M.Si selaku Direktur Pascasarjana Universitas Bosowa.
5. DR. Hasanuddin Remmang, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen yang telah banyak memberikan motivasi dan saran-saran kepada penulis.
6. Seluruh karyawan dan staff Pascasarjana Universitas Bosowa.
7. Sujud Spesial dan terima kasih tak terhingga penulis persembahkan kepada kedua orang tua, suami, dan anak tercinta, atas kasih sayang, dorongan yang kuat dan doa yang tiada hentinya untuk penulis.

Makassar, Maret' 2019
Penulis

ROSMIAH

ABSTRAK

ROSMIAH, Pengaruh Profesionalisme, Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong, (Dibimbing oleh Muh. Yusuf Saleh dan Miah Said).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis dan menginterpretasi : 1) Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja kinerja; 2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja; dan 3) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong.

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey dengan sampel 30 orang. Penelitian ini dianalisis dengan software SPSS 25.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah : 1) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong, semakin tinggi tingkat profesionalisme pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya sebagai anggota DPRD khususnya dalam melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan; 2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong, anggota DPRD yang memiliki kecerdasan emosional dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, sehingga dapat menyerap aspirasi rakyat dan 3) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong. Secara umum Anggota DPRD memiliki sikap membantu sesama Anggota DPRD lainnya meskipun tidak menjadi keharusan, dengan cara seperti ini mereka saling membantu untuk meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pengawasan terhadap pemerintah Daerah dan menyerap aspirasi rakyat.

Kata Kunci : Profesionalisme, Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja

ABSTRACT

ROSMIAH, Effect of Professionalism, Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Members of the Sorong City DPRD, (Guided by Muh. Yusuf Saleh and Miah Said).

This study aims to test, analyze and interpret: 1) The effect of professionalism on performance performance; 2) Effect of emotional intelligence on performance; and 3) The Effect of Organizational Citizenship Behavior on the performance of Sorong City DPRD members.

The design in this study uses quantitative research methods using survey methods with a sample of 30 people. This study was analyzed using SPSS 25 software.

The conclusions of the results of this study are: 1) Professionalism has a positive and significant effect on the performance of Sorong City DPRD Members, the higher the level of professionalism of employees will improve its performance as a member of the DPRD specifically in carrying out other duties and authorities stipulated in statutory provisions; 2) Emotional intelligence has a positive and significant effect on the performance of Sorong City DPRD Members, DPRD members who have emotional intelligence can use their feelings optimally to recognize themselves and their surroundings, so they can absorb people's aspirations and 3) Organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on the performance of Sorong City DPRD Members. In general, DPRD Members have the attitude to help other members of the DPRD, although it is not a necessity, in this way they help each other to improve their performance in supervising the Regional Government and absorbing people's aspirations.

Keywords: Professionalism, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior, Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
PERNYATAAN KEORISINALAN	iv
PRAKATA.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	
A. Deskripsi Teori	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Profesionalisme	12
1) Defenisi Profesionalisme.....	12
2) Prinsip-Prinsip Profesionalisme	17
3. Kecerdasan Emosional.....	17
a) Defenisi Kecerdasan Emosional.....	17

b) Indikator Kecerdasan Emosional.....	21
c) Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	22
4. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	22
a) Defenisi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	22
b) Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	24
c) Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	25
d) Motif Yang Mendasari <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	27
5. Kinerja Anggota DPRD	28
a) Defenisi Anggota DPRD	28
b) Defenisi Kinerja	31
c) Tujuan Peilaian Kinerja	33
d) Kegunaan Peilaian Kinerja.....	34
e) Indikator Kinerja Anggota DPRD	35
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Pikir.....	39
D. Hipotesis.....	42
1. Hipotesis 1	42
2. Hipotesis 2.....	43
3. Hipotesis 3.....	45

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian	47
1. Desain Penelitian	47
2. Jenis Penelitian	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	48
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampel Penelitian.....	48
1. Populasi Penelitian	48
2. Sampel Penelitian	48
3. Teknik Penentuan Sampel Penelitian.....	49
D. Jenis dan Sumber Data	49
1. Jenis Data	49
2. Sumber Data	49
E. Metode Pengumpulan Data.....	50

F.	Teknik Analisis Data	51
1.	Analisis Deskriptif.....	52
2.	Analisis Kuantitatif.....	52
G.	Defenisi Operasional Variabel Penelitian	58
1.	Profesionalisme	58
2.	Kecerdasan Emosional	58
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	59
4.	Kinerja Anggota DPRD.....	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Penjabaran Responden Penelitian.....	61
1.	Usia.....	62
2.	Jenis Kelamin	63
3.	Pendidikan Terakhir	64
4.	Partai.....	65
B.	Penjabaran Variabel Penelitian.....	66
1.	Profesionalisme	66
2.	Kecerdasan Emosional	68
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	69
4.	Kinerja Anggota DPRD	71
C.	Pengujian Kualitas Instrumen.....	73
1.	Uji Validitas.....	74
2.	Uji Reliabilitas.....	77
D.	Uji Asumsi Klasik	79
1.	Uji Multikolinearitas.....	79
2.	Uji Heterkoedastisitas.....	80
3.	Uji Normalitas	81
4.	Uji Linearitas	82
E.	Pengujian Hipotesis	83
1.	Pengujian Hipotesis 1	84
2.	Pengujian Hipotesis 2	85

3.	Pengujian Hipotesis 3	85
F.	Analisis Regresi Linear Berganda	85
G.	Pengujian Koefisien Determinasi	87
H.	Variabel Dominan Berpengaruh.....	88
I.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	89
1.	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong	89
2.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong	91
3.	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong	93

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

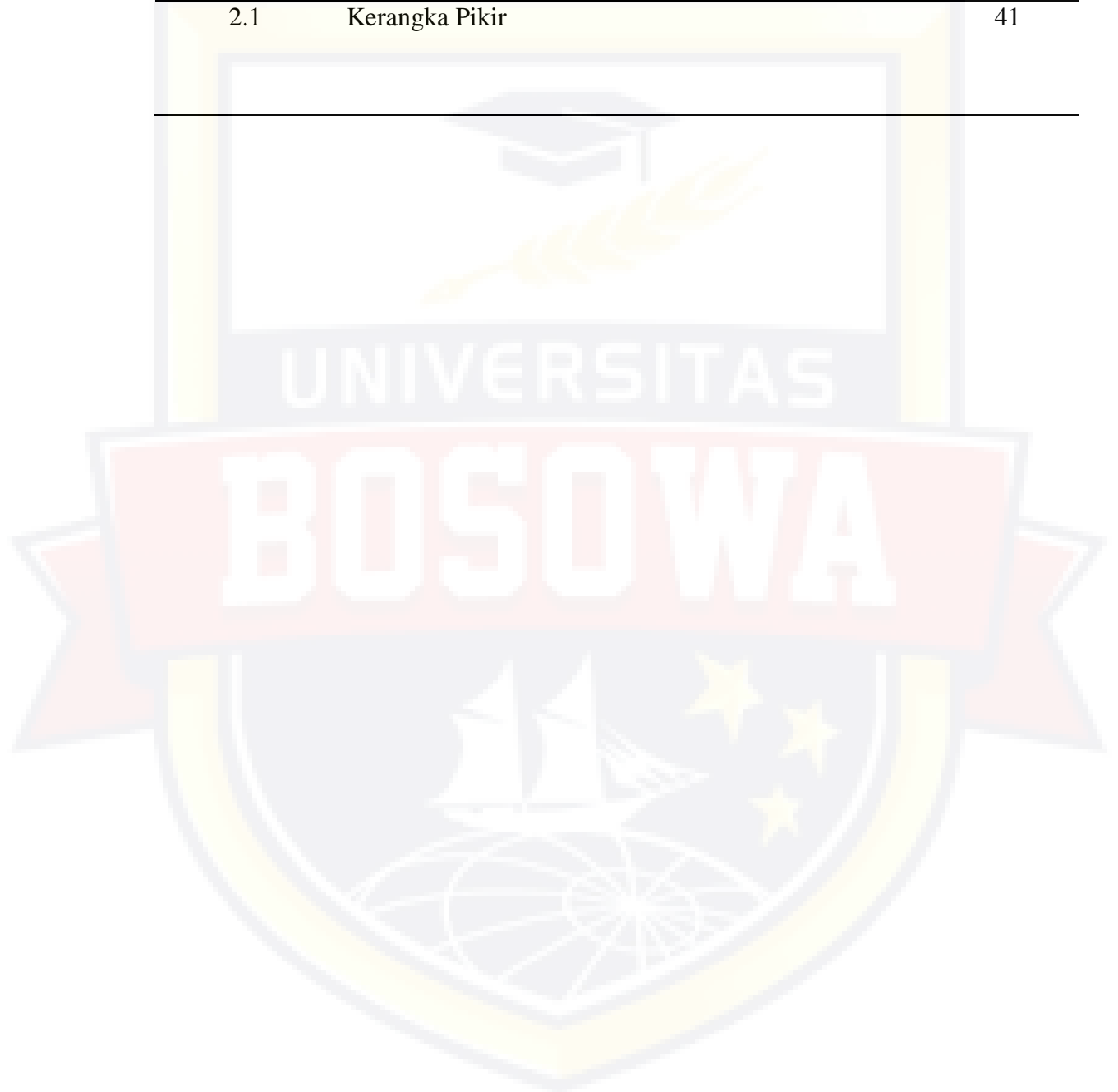
A.	Kesimpulan	96
B.	Saran-Saran.....	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Uraian	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	41



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.1	Hasil Pengujian Multikolinearitas	79
4.2	Hasil Pengujian Heterokedastisitas	81
4.3	Hasil Uji Normalitas	82
4.4	Hasil Uji Linearitas	83
4.5	Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	84
4.6	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	86
4.7	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	87

BOSOWA

DAFTAR GRAFIK

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	62
4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Partai	65
4.5	Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Profesionalisme	67
4.6	Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional	68
4.7	Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	70
4.8	Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Anggota DPRD	72
4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme	74
4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	75
4.11	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	76
4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Anggota DPRD	77
4.12	Hasil Uji Reliabilitas	78

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Tabel
1	Kuesioner Penelitian
2	Tabulasi Jawaban Responden
3	Hasil Analisis frekuensi
4	Uji Validitas
5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian
6	Hasil Uji Multikolinearitas
7	Hasil Uji Heterokedastisitas
8	Hasil Uji Normalitas
9	Hasil Uji Linearitas
10	Hasil Analisis Regresi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kota Sorong menjadi Kota Administratif tahun 1996, dan tahun 1999 ditingkatkan statusnya menjadi otonom sebagai Kota Sorong, dan sejak 28 Februari 2000 resmi terpisah dari *Kota Sorong*. Kota Sorong adalah kota lama yang terus berkembang. Nama “Sorong” berasal dari kata “Soren” - kosa kata bahasa Biak Numfor – salah satu etnik Papua yang berlayar kemudian menetap di wilayah ini. Artinya, “laut yang dalam dan bergelombang”. Para pendatang seperti pedagang Tionghoa, misionaris Eropa atau etnik perantau lain di Nusantara mengucapkan kata Soren sebagai Sorong, dan terpakailah kata itu sebagai nama kota ini sampai saat ini. Dalam eksistensinya sebagai sebuah kota daerah ini telah memiliki struktur pemerintahan yang dikelola dengan baik, salah satu komponennya adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sorong.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sorong. yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah. Pemerintah Daerah Provinsi dan kabupaten/kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggotanya dipilih melalui pemilihan umum. Penyelenggara pemerintahan daerah adalah pemerintah daerah dan DPRD. Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pemerintah daerah bersama DPRD menjalankan pemerintahan daerah artinya, melaksanakan urusan-urusan yang telah di serahkan oleh pemerintah pusat kepada

pemerintah daerah maupun urusan yang nyatanya ada dan di butuhkan oleh masyarakat dalam rangka mewujudkan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Untuk melihat bagaimana sebuah negara menjalankan demokrasi perwakilan yang partisipatif dapat dilihat dari bagaimana kinerja para wakil rakyatnya dalam melihat dan menindaklanjuti aspirasi-aspirasi masyarakat yang ada untuk diteruskan kedalam suatu tindakan politik ataupun kebijakan publik. Pada kenyataannya, tidak sedikit anggota DPRD belum menjalankan berbagai fungsinya secara maksimal, terutama dalam menjalin komunikasi politik dengan rakyat sebagai konstituennya. Banyak anggota DPRD cenderung berorientasi kepada kepentingan ekonomi politiknya. Selain itu, mereka mengabaikan komunikasi politiknya dengan rakyat, sehingga aspirasi konstituennya terabaikan. Akibat tidak terbangunnya komunikasi politik dapat menyebabkan sikap apatisme masyarakat terhadap kinerja DPRD. Tidak itu saja, akibat tidak resposifnya DPRD terhadap aspirasi masyarakat dapat menumbuhkan sikap ketidakpercayaan masyarakat terhadap DPRD dengan terjadinya berbagai protes, unjuk rasa ataupun demonstrasi.

Kinerja anggota DPRD Kota Sorong sangat dipengaruhi oleh beberapa factor misalnya profesionalisme, kecerdasan emosioanal dan *Organizational Citizenship Behavior*. Profesionalisme tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini pernah dibuktikan Bobbie (2017) Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa profesionalisme pegawai pengelola keuangan pada SKPD Kota Dumai sudah baik. Hasil penelitian tersebut

bertentangan dengan penelitian Hadisantono (2017) menemukan bahwa profesionalisme Auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Hal ini sebagian karena kurangnya profesionalisme auditor internal disebabkan oleh auditor individu dan juga dari organisasi.

Aktivitas kerja dan berbagai program kerja anggota DPRD Kota Sorong menuntut kualifikasi sumber daya manusia aparatur agar mampu berbuat secara terarah, kreatif dan inovatif. Para pegawai diarahkan lebih berkonsentrasi pada tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, dimana kuantitas dan kualitas pegawai belum sesuai dengan tuntutan tugas yang ditetapkan.

Seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain (Robbins, 2012). Menurut Labbaf (2011) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang. Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya, misalnya Agus (2017) berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anggota DPRD Kota Sorong yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan membuatnya mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Oleh sebab itu dalam kesehariannya pegawai diharapkan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dalam rangka membentuk suatu jalinan kemitraan yang baik, baik ke dalam maupun ke luar perusahaan serta dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Untuk melaksanakan pekerjaan dibutuhkan juga kecerdasan emosional (*emotional quotient*) dari seorang pegawai atau karyawan karena seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Anggota DPRD Kota Sorong diharapkan tidak hanya memiliki skill dan kualitas yang baik namun juga memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang dimana akan membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas.

OCB diidentifikasi sebagai dasar untuk memahami hubungan antar karyawan (Stanley, 2013). Menurut Jiao dan Richards (2011) beberapa studi telah meneliti hubungan antara tugas dan OCB. Pegawai yang bersedia mencurahkan segenap kemampuan demi kepentingan organisasinya adalah harapan bagi semua organisasi. Pegawai yang dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan, sedangkan organisasi diharapkan dapat memberikan penghargaan atau pengakuan atas prestasi pegawai. Prestasi pegawai atau kinerja Anggota DPRD Kota Sorong dapat ditunjang apabila pegawai memiliki kecerdasan emosional yang baik, komitmen organisasi maupun perilaku diluar peran (*organizational citizenship behavior*).

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya tersebut dalam menjalankan kinerja, Mardjuni (2016).

Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong juga dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Organ (2006) perilaku kewarnegaraan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan *system reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku kewarnegaraan organisasional tentunya dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kecerdasan emosional. Anggota DPRD Kota Sorong

Kepulauan sangat diharapkan memiliki sikap OCB seperti suka menolong orang lain meskipun tidak ada penghargaan, berani mengorbankan keinginan pribadinya demi pekerjaannya, tetap setia pada organisasinya meski organisasi tersebut mengalami kondisi yang sedang sulit. namun pada kenyataannya tidak semua pegawai di instansi ini memiliki sikap seperti yang diharapkan instansi.

OCB secara empiris ternyata berpengaruh terhadap kinerja, penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja pernah dilakukan oleh penelitian Lelei, *et.al* (2015) dengan judul “*Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya*” ini menunjukkan bahwa *Sportsmanship, altruism, civic virtue & courtesy* ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Sri & Sikubank (2017) hasilnya OCB tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh modal sosial pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai paparan normatif yang seharusnya terjadi serta harapan – harapan yang menjadi tujuan dan gambaran realita sesungguhnya serta cara empiris menggambarkan fenomena yang sebenarnya terjadi sebagaimana di sampaikan di atas, secara teoritis, penulis mengulas mengenai **Pengaruh Profesionalisme, Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni :

1. Apakah profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong ?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong ?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diklasifikasikan dalam tiga point utama yakni :

1. Menguji, menganalisis dan menginterpretasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja kinerja Anggota DPRD Kota Sorong.
2. Menguji, menganalisis dan menginterpretasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja kinerja Anggota DPRD Kota Sorong.
3. Menguji, menganalisis dan menginterpretasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja kinerja Anggota DPRD Kota Sorong.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, artinya dapat memperkuat teori-teori tentang telaah profesionalisme,

kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai dalam ranah perilaku organisasi.

- b. Menambah referensi bagi peneliti lain, yang ingin meneliti tentang kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan informasi terkait dengan profesionalisme, kecerdasan emosional bagi peningkatan kinerja pegawai.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor DPRD Kota Sorong, dengan anggota DPRD sebagai subyeknya. Penelitian difokuskan untuk mengkaji pengaruh profesionalisme, kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong.. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatori* (penjelasan), Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Kaswan (2012: 6) mendefinisikan merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

Sedangkan Sutrisno (2012: 6) lebih spesifik mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2012: 7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- “ 1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.”

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Sutrisno (2012: 9-11) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

- “1. Perencanaan
Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian
Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian
Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan
Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi
Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian
Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan
Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
9. Kedisiplinan
Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.
10. Pemberhentian
Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.”

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

2. Profesionalisme

a) Defenisi Profesionalisme

Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011:157) adalah, Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik. Profesionalisme ialah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh individu (*individual-competence*) dengan kebutuhan tugas (*taskrequirement*). Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya individu yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan individu merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Bila kemampuan yang dimiliki individu sesuai dengan profesi yang dijalani maka kinerja dilakukan akan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Oerip dan Uetomo, 2000 : 264-265).

Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan

tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi (Agung, 2005:74).

Menurut Andrias Harefa (2004:137) bahwa profesionalisme pertama tama adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambing prestasi kerja.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Pandangan lain seperti Siagian (2012) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercemin melalui prilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat

kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

Istilah kemampuan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Kalau disebut potensi, maka kemampuan disini baru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang. Dan istilah kemampuan dapat juga dipergunakan untuk menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh seseorang, bukan apa yang telah dikerjakan oleh seseorang. Apa yang dikemukakan Oemar Hamalik (2000: 7-8) dapat menambah pemahaman mengenai profesionalisme pegawai atau tenaga kerja. Ia mengemukakan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek- aspek sebagai berikut:

- “ 1. Aspek Potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain: daya mengingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya.
2. Aspek Profesionalisme dan vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
3. Aspek Fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula, misalnya seorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik.
4. Aspek Operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilanya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
5. Aspek Personal, bahwa setiap kerja harus memiliki sifat-sifat kebibadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya: sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin.
6. Aspek Produktivitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.”

Menurut Budi Rajab (2002: 38) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan

menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. Profesionalisme merupakan cerminan keterampilan dan keahlian aparatur yang dapat berjalan efektif apabila didukung dengan kesesuaian tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan juga sebagai cerminan potensi diri yang dimiliki aparatur, baik dari aspek kemampuan maupun aspek tingkah laku yang mencakup loyalitas, inovasi, produktivitas dan kreatifitas. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh aparatur pemerintah adalah usaha menampilkan profesionalitas, etos kerja tinggi, keunggulan kompetitif dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan aspirasi masyarakat yang bebas dari nuansa Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dalam Pasal 17 ayat 2 mengatur pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama dan golongan. Seorang Pegawai Negeri Sipil haruslah memiliki profesionalisme hal ini dikarenakan beberapa tuntutan diantaranya adalah :

1. Tugas, pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan yaitu memberikan pelayanan publik.
2. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

3. Dalam upaya mengimbangi perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah, baik itu lingkungan internal organisasi, maupun lingkungan eksternal organisasi.
4. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan era globalisasi yang sedang berlangsung yang tidak bisa dicegah dan di tolak lagi.

Selain itu di dalam kode etik korps pegawai (kopri) yang dinamakan dengan Panca Prasetya Korps Pegawai Republik Indonesia menyebutkan bahwa setiap anggota korps pegawai Republik Indonesia menegakkan kejujuran, keadilan dan disiplin serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Dalam Pasal 1 manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efektivitas, efisien dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembang kualitas, penempatan, promosi, kesejahteraan dan pemberhentian.

b) Prinsip- Prinsip Profesionalisme

Menurut Agung (2005:75) karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah :

“1. Equality

Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik dan status sosialnya.

2. Equity

Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadang- kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.

3. Loyalty

Kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait suatu sama lain dan tidak ada

kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

4. *Accountability* Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.”

3. Kecerdasan Emosional

a) Defenisi Kecerdasan Emosional

Secara sederhana kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan memahami perasaan diri sendiri, kemampuan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain. Istilah kecerdasan emosi pertama kali disampaikan oleh psikolog Peter Solovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire pada tahun 1990, dengan menyebutkan kualifikasi-kualifikasi emosi manusia yang meliputi empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, pengendalian amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan dan kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat. Semula ide ini hanya diperkenalkan di sekitar lingkungan pendidikan saja. Dan mungkin saja tetap hanya akan beredar di sekeliling tembok sekolah jika saja Daniel Goleman tidak memperkenalkan teori EQ ini dalam bukunya “*Emotional Intelligence, Why It Can More Than IQ?*” yang terbit di tahun 1995.

Untuk melaksanakan pekerjaan dibutuhkan juga kecerdasan emosional (*emotional quotient*) dari seorang pegawai atau karyawan karena seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif

dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Di kehidupan ini kita sering beranggapan bahwa yang sangat penting dan menentukan dalam berbagai hal adalah kecerdasan otak, sedangkan kemampuan lain menjadi kurang penting. Setelah belakangan ini muncul istilah kecerdasan emosional atau emotional intelligence yang diungkap oleh Goleman yang mengutip berbagai penelitian ternyata menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan. Emosional merupakan salah satu ciri yang dimiliki manusia, tanpa emosi seseorang akan menjadi seperti robot yang hanya mengandalkan logika saja, terutama dalam fungsinya sebagai makhluk sosial yang selalu berhubungan dengan orang lain, emosi sangat berperan penting. Dengan emosi hubungan manusia akan lebih bervariasi atau tidak monoton. Mengingat hal itu pengelolaan emosi menjadi sangat penting untuk menuju kecerdasan emosi.

Kemampuan mengelola emosi yaitu kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan kecerdasan emosi/emotional quotient (EQ), dan melalui penelitian Goleman didapati bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, 20% yang lain ditentukan oleh *intelligence quotient (IQ)*.

Istilah ini populer pada tahun 1995 dan dipopulerkan oleh Daniel Goleman, seorang psikolog dari Harvard University dalam karya monumentalnya

berjudul *Emotional Intelligence*. Karyanya ini menjadikan beliau terkenal khususnya di bidang psikologi. Hasil risetnya yang menggemparkan dengan mendefinisikan apa arti cerdas, dan dengan adanya temuan baru tentang otak dan manusia, memperlihatkan mengapa orang yang ber-IQ (Intelligence Quotient) tinggi justru gagal sementara orang yang ber-EQ (*Emotional Quotient*) sedang menjadi sukses. Faktor inilah menurut Goleman yang dapat memacu seseorang pada suatu cara lain untuk menjadi cerdas yang disebutnya kecerdasan emosi. Dalam risetnya Daniel Goleman memiliki kurang lebih lima ribu perusahaan yang tersebar di seluruh dunia, Goleman mendapatkan gambaran ketrampilan yang dimiliki para bintang kinerja di segala bidang, yang membuat mereka berbeda dengan yang lainnya. Dari pekerjaan tingkat bawah sampai posisi eksekutif, faktor yang terpenting bukan kecerdasan intelektual, pendidikan tinggi atau ketrampilan teknis, melainkan kecerdasan emosi.

Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa. Lima Dasar Kemampuan dalam Teori Kecerdasan Emosi Menurut Daniel Goleman.

Dalam rangka tugas seorang karyawan membentuk lulusan yang berkompentensi hendaknya seorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yaitu merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali diri sendiri dan

lingkungan sekitarnya. Menurut Goleman (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan – perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Jika emosi karyawan didorong ke arah antusiasme maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Goleman menegaskan bahwa, “ emosi sangat penting bagi kehidupan manusia karena emosi merupakan penggerak prilaku (motivator) dalam arti dapat meningkatkan kinerja, namun sebaliknya apabila kecemasan yang ditimbulkan berlebihan akan dapat menghambat prestasi kerjanya”. Pendapat tersebut memperlihatkan bahwa terdapat dua sisi dari emosi yaitu emosi yang terkendali akan menjadi motivator terhadap peningkatan kualitas perilaku sedangkan emosi yang tidak terkendali terutama apabila menimbulkan kecemasan berlebihan akan menjadi penghambat prestasi. Oleh sebab itu seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik harus mampu mengelola dengan baik, sehingga menjadi motivator dan meningkatkan kinerja. Dengan adanya kemampuan emosional yang berkembang baik, seseorang kemungkinan besar ia akan berhasil dan akan bahagia dalam kehidupannya, karena ia menguasai suatu kebiasaan berfikir yang mendorong produktifitasnya. Sedangkan orang yang tidak dapat mengendalikan kehidupan emosionalnya ia akan mengalami pertarungan batin yang merampas kemampuan mereka dalam memusatkan perhatian pada pekerjaan.

Seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain (Robbins, 2012).

Berdasarkan pada berbagai pendapat para ahli, maka bisa dipahami bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk bisa mengenal dirinya sendiri dengan lebih baik dan mengenal orang lain sehingga akan mampu menjalin sebuah hubungan yang harmonis dengan orang lain. Pengenalan diri sendiri maupun pengenalan pada orang lain ini adalah pengenalan atas potensi-potensi maupun kelemahan-kelemahan dalam diri yang menyebabkan seseorang mampu menempatkan diri ketika berhubungan dengan orang lain.

b) Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Labbaf (2011) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang, dimana menurut pemikiran Titimaea dalam Labbaf (2011) kecerdasan emosional dapat diukur dari:

- ✓ ***Self Awareness***
Merupakan kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya.
- ✓ ***Self Regulation***
Merupakan kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya.
- ✓ ***Self motivation***
Merupakan Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri yang dilihat dari beberapa indikator seperti selalu memperbaiki kinerja, memiliki kesiapan mental untuk berkorban demi tercapainya tujuan organisasi, mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan memanfaatkannya untuk

memperbaiki peluang agar bisa sukses, lebih terdorong untuk bisa sukses dibandingkan ketakutan akan kegagalan.

✓ ***Social Awareness***

Merupakan pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain.

✓ ***Social skill***

Merupakan kemampuan untuk menjalin hubungan sosial yang didasarkan pada indikator seperti kemampuan untuk mengelola hubungan dengan orang lain dan kemampuan untuk membangun jaringan dengan orang lain.

c) **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi (menurut Daniel Goleman) :

- 1) Faktor internal. Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.
- 2) Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi:
 - a. Stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi.
 - b. Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

4. ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

a) ***Defenisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

OCB diidentifikasi sebagai dasar untuk memahami hubungan antar karyawan (Stanley, 2013). Menurut Jiao dan Richards (2011) beberapa studi telah meneliti hubungan antara tugas dan OCB. Karyawan yang bersedia mencurahkan segenap kemampuan demi kepentingan perusahaan adalah harapan bagi semua organisasi. Karyawan yang dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang

dilakukan, sedangkan perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan atau pengakuan atas prestasi karyawan.

Kunci sukses pertumbuhan suatu organisasi adalah kemampuan organisasi dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusianya. Dalam hal ini sumber daya manusia diharapkan tidak hanya memiliki skill dan kualitas yang baik namun juga memiliki perilaku OCB yang dimana akan membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas. Untuk memunculkan OCB pada karyawan tentunya karyawan harus merasa puas terlebih dahulu. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, supervisi, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang, hal ini dikemukakan oleh Mathis and Jackson (2011). Apabila karyawan sudah merasa senang, puas, dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan perilaku OCB. Berdasarkan hal itu OCB akan menjadi hal positif bagi organisasi, termasuk di Bar and Restaurant Slippery Stone.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunter untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan.”

Menurut Organ (2006) Perilaku Kewarnegaraan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan *system reward* formal organisasi

tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk kedalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Menurut Luthans (2012) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau kewarganegaraan organisasional sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi/kepribadian dan sikap kerja. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri/*trait predisposes* karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan sungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi.

Jadi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kontribusi pekerja “diatas dan lebih dari” deskripsi kerja formal, yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku organisasi yang dapat membuat karyawan benar-benar merasa terlibat seperti bagian di dalam organisasi tersebut dan berperilaku untuk bekerja lebih dari tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

b) Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dimensi OCB menurut Organ (2006, p.106) adalah sebagai berikut :

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas .

3) *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah – masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain, yaitu membantu teman kerja, mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.

5) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur – prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber – sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

c) **Manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Melalui sejumlah riset, OCB diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi, diantaranya adalah berikut ini, menurut

Organ (2006, p.166):

- 1) OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja
- 2) OCB juga mampu meningkatkan produktivitas manajer
- 3) OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
- 4) OCB menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.
- 5) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik
- 6) OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi
- 7) OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Menurut Podsakoff dan MacKenzie dalam Paramita (2013) ada beberapa manfaat dari Organizational Citizenship Behavior antara lain:

- a. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan produktivitas rekan kerja :
 - ✓ Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
 - ✓ Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *bestpractice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.
- b. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan produktivitas manajer:
 - ✓ Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
 - ✓ Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
- c. *Organizational citizenship behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
 - ✓ Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
 - ✓ Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
 - ✓ Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut
 - ✓ Karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
- d. *Organizational citizenship behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
 - ✓ Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
 - ✓ Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang
- e. *Organizational citizenship behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
 - ✓ Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

- ✓ Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
- f. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
 - ✓ Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.
 - ✓ Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada perusahaan.
- g. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
 - ✓ Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat sehingga akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja.
 - ✓ Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.
- h. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
 - ✓ Karyawan yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespons perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
 - ✓ Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di perusahaan akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh perusahaan.
 - ✓ Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan perusahaan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

d) Motif Yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, OCB ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak banyak penyebab tunggal dalam OCB. Sesuatu yang masuk akal bila kita menerapkan OCB secara rasional. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari kajian McClelland dan rekan-rekannya,

Menurut McClelland, manusia memiliki tiga tingkatan motif (Hardaningtyas, 2005:14) :

- Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standard keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
- Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara, dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
- Motif kekuasaan, mendorong orang untuk mencari situasi di mana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

5. Kinerja Anggota DPRD

a) Defenisi Anggota DPRD

Menurut undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, pasal 1 ayat (4) disebutkan bahwa Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah. keseluruhan hak DPRD pada dasarnya memuat fungsi-fungsi tersebut, sebagai lembaga legislatif, DPRD berfungsi membuat peraturan perundang-undangan. Melalui fungsi ini DPRD mengaktualisasikan diri sebagai wakil rakyat. Fungsi lain DPRD adalah menetapkan kebijaksanaan keuangan. Hak anggaran memberi kewenangan kepada DPRD untuk ikut menetapkan atau merumuskan kebijakan daerah dalam menyusun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Dalam konteks pengawasan, penetapan kebijakan dan peraturan daerah oleh DPRD, merupakan tahap pertama dari proses pengawasan. Penilaian terhadap

pelaksanaan peraturan-peraturan daerah oleh eksekutif adalah bentuk pengawasan lainnya.

DPRD sebagai lembaga politik melakukan pengawasan secara politis, yang tercermin dalam hak-hak DPRD yaitu hak mengajukan pertanyaan, hak meminta keterangan dan hak penyelidikan. DPRD diharapkan mampu menjadi penyambung aspirasi dan kepentingan masyarakat daerah, guna kemajuan dan kemakmuran masyarakat sehingga membawa perubahan dan paradigma baru terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh lembaga legislatif sebagai representasi dari rakyat yang diwakilinya, peningkatan peran DPRD merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan output guna pencapaian tujuan dari keberadaan lembaga ini. Pada umumnya, peran DPRD adalah seberapa jauh output yang dihasilkan memenuhi target (rencana yang telah ditetapkan), sehingga optimalisasi peran DPRD dalam pelaksanaan otonomi daerah menjadi sangat krusial. Itu bukan saja karena lembaga ini merupakan tempat lahirnya semua peraturan yang menjadi landasan bagi setiap kebijakan publik yang diterapkan di daerah, tetapi karena posisinya yang menentukan dalam proses pengawasan pemerintahan. Karena itu, penguatan posisi lembaga DPRD di era otonomi daerah merupakan kebutuhan yang harus diupayakan agar dapat melaksanakan tugas, wewenang dan haknya secara efektif.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah atau sering disebut dengan parlemen,

kata parlemen berasal dari kata “parle” yang berarti bicara. Fungsi dan tugas badan perwakilan daerah (DPRD) Seperti pada pasal 41 dalam UU. No. 32 tahun 2004. Ada tiga fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai badan legislatif yaitu :

1. Fungsi Legislasi yaitu membentuk Peraturan Daerah yang dilakukan bersama-sama Kepala Daerah.
2. Fungsi Anggaran, yaitu bersama Kepala Daerah menyusun dan menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APBD) tiap tahun.
3. Fungsi Pengawasan, yaitu melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Undangundang, Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.
4. Seperti dalam bukunya C. S. T. Kansil dan S. T. Kansil, (2001:41) mengatakan bahwa DPRD menetapkan peraturan-peraturan daerah untuk kepentingan daerah atau melaksanakan peraturan perundangan yang lebih tinggi tingkatannya yang pelaksanaannya ditugaskan kepada daerah. Sehingga DPRD dapat juga dikatakan sebagai pembuat keputusan yang menyangkut kepentingan umum.

Pada sisi lain, sesungguhnya DPRD lebih berfungsi sebagai lembaga pengontrol terhadap kekuasaan pemerintah daerah daripada sebagai lembaga legislatif dalam arti yang sebenarnya. Namun, dalam kenyataan sehari-hari, DPRD itu biasa disebut sebagai lembaga legislatif. DPRD, baik di daerah provinsi maupun kabupaten/kota, berhak mengajukan rancangan peraturan daerah (Raperda) kepada Gubernur-sesuai dengan yang ditentukan dalam UU 32/2004. Namun, hak inisiatif ini sebenarnya tidaklah menyebabkan posisi DPRD menjadi

pemegang kekuasaan legislatif yang utama. Pemegang kekuasaan utama di bidang ini tetap ada di tangan pemerintah, dalam hal ini Gubernur atau Bupati/Walikota.

Dengan demikian, fungsi utama DPRD ialah untuk mengontrol jalannya pemerintahan di daerah, sedang berkenaan dengan fungsi legislatif, posisi DPRD bukanlah aktor yang dominan. Pemegang kekuasaan yang dominan di bidang legislatif itu tetap Gubernur dan Bupati/Walikota. Bahkan, UU 32/2004 “mewajibkan” Gubernur dan Bupati/Walikota mengajukan rancangan peraturan daerah (Raperda) dan menetapkannya menjadi Perda dengan persetujuan DPRD. Artinya, DPRD itu hanya bertindak sebagai lembaga pengendali atau pengontrol yang dapat menyetujui, menolak ataupun menyetujui dengan perubahan-perubahan, dan sesekali dapat mengajukan Raperda dengan usul inisiatif sendiri.

b) Defenisi Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Pengertian kinerja selanjutnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) yang menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya tersebut dalam menjalankan kinerja, Mardjuni (2016).

Sikap seorang atasan akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja pegawai. Hal ini berkaitan dengan kepercayaan pada atasan,kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sesuai diprosedur yang telahditetapkan. Efek dari semua itu tentu akan bermuara pada kinerja pegawaiyang semakin turun atau malah sebaliknya, karena atasan merupakanbagian dari penggerak kinerja anak buahnya, menghasilkan kontribusi untuk organisasi.

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kiranya tidak perlu membicarakan dampak baik dari pamor seorang atasan, pasalnya hal tersebut tentu sudah dapat diperkirakan secara umum. Namun

dalam sisi lain dalam penulis akan berbagi cara pandang sebaliknya, penyebab buruknya kinerja pegawai karena kepemimpinan seorang atasan yang kurang berkomitmen. Sehingga menjadikan rasa kepercayaan pada atasan yang rendah, muncul karena kurangnya kompetensi dan keandalan seorang atasan. Ini menjadikan kepuasan kerja pegawai menurun, bisa karena perhatian terhadap kesejahteraan pegawai kurang mendapat perhatian.

Kinerja dianggap lebih dari sekedar produktifitas karena kinerja menyangkut perilaku alami yang dimiliki seseorang untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya. Perilaku bebas untuk bertindak ini tetap tidak bisa dilepaskan dari syarat-syarat formal maupun peran seorang pegawai untuk meningkatkan tugas pokok fungsi suatu organisasi.

Penilaian kinerja mempunyai dampak atas organisasi karena dapat membantu dalam hal-hal pengambilan keputusan dan pemberian umpan baik atas kinerja, hasil-hasil proses penilaian dapat memberikan masukan informasi yang berguna tentang keberhasilan aktivitas staf misalnya proses penilaian kinerja dapat mengungkapkan keadaan pegawai baik dari segi kemampuan, Komitmen dan penggunaan waktu dalam melakukan aktivitasnya, keadaan tersebut dapat diantisipasi misalnya melalui aktivitas pelatihan maupun pengembangan.

c) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2011), perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu (1) manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang; dan (2) manajer

memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawan.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- Mengetahui pengembangan, yang meliputi (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- Pengambilan keputusan administratif yang meliputi : (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja, dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
- Keperluan perusahaan yang meliputi : (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- Dokumentasi yang meliputi : (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

d) Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2011), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

- *Posisi tawar.* Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengaserikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- *Perbaiki kinerja.* Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- *Penyesuaian kompensasi.* Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- *Keputusan penempatan.* Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- *Pelatihan dan pengembangan.* Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- *Perencanaan dan pengembangan karier.* Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.
- *Evaluasi proses staffing.* Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
- *Ketidakakuratan informasi.* Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- *Kesempatan kerja yang adil.* Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- *Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.* Departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain.

e) **Indikator Kinerja Anggota DPRD**

Variabel kinerja anggota DPRD akan diukur berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah mengenai tugas dan wewenang anggota DPRD Pasal 154 ayat (1) yakni :

1. Membentuk Perda Kabupaten/Kota bersama bupati/wali kota;
2. Membahas dan memberikan persetujuan rancangan Perda mengenai APBD kabupaten/kota yang diajukan oleh bupati/wali kota;

3. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Perda dan APBD kabupaten/kota;
4. Memilih bupati/wali kota;
5. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian bupati/wali kota kepada Menteri melalui gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan pemberhentian.
6. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota terhadap rencana perjanjian internasional di Daerah;
7. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota;
8. Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban bupati/wali kota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kabupaten/kota;
9. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama dengan Daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan Daerah;
10. Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. Penelitian Terdahulu

1. Bobbie (2017) Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa profesionalisme pegawai pengelola keuangan pada SKPD Kota Dumai sudah baik. Semakin baik tingkat profesionalisme pegawai maka kinerja pengelola keuangan juga akan semakin baik dan

sebaliknya, semakin rendah tingkat profesionalisme pegawai maka kinerja pengelola keuangan juga akan semakin rendah.

2. Temuan penelitian Noel (2017) ini menunjukkan bahwa pengadaan secara profesional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Implikasi langsungnya adalah bahwa entitas pemerintah dan pengadaan harus fokus pada profesionalisme pengadaan untuk meningkatkan kinerja masing-masing entitas dan keseluruhan pembangunan ekonomi negara tersebut. Pekerjaan staf pengadaan yang terlatih secara profesional dan berkualitas harus ditekankan dan diterapkan.
3. Ridewan, dkk. (2016) menemukan profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng, yang artinya jika profesionalisme kerja pegawai naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika profesionalisme kerja pegawai turun maka akan diikuti dengan turunnya kinerja pegawai.
4. Agus (2017) berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kecerdasan emosional yang diukur berdasarkan indikator kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diukur berdasarkan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran dalam bekerja, dan kerja sama dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa peningkatan kecerdasan emosional berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

5. Penelitian Ni Luh Putu, dkk. (2016) menemukan bahwa aparatur sipil negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai responden tampaknya menyadari akan pentingnya kecerdasan emosional terhadap kinerja sehingga secara simultan dan parsial memiliki hasil yang signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat juga pada nilai skor rata-rata sebesar 226.8 dengan kriteria sangat setuju.
6. Penelitian Akhtar, *et. al.* (2017) menemukan bahwa Kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional memiliki keterampilan yang berbeda seperti (strategi manajemen konflik, kinerja adaptif, motivasi berprestasi dan komitmen organisasi) yang penting untuk kesuksesan di tempat kerja yang ada dan semua keterampilan ini dari tingkat kecerdasan emosional yang lebih rendah dengan tingkat pengalaman dan pendidikan yang sama.
7. Anna Suzana (2017) menemukan bahwa pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan angka 74,8%, yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* sebesar 74,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
8. Penelitian Yumma dan Hamidah (2017) menemukan bahwa variabel *Altruism* (X1), *Conscientiousnes* (X2), *Sportsmanship* (X3), *Courtesy* (X4), *Civic virtue* (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan secara

simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja Karyawan.

9. Hasil penelitian lelei, *et.al* (2015) ini menunjukkan bahwa *Sportsmanship, altruism, civic virtue & courtesy* ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Altruisme memungkinkan karyawan melampaui persyaratan pekerjaan sehingga bisa menyelesaikan tugas yang sulit. Selain itu, melalui altruisme, karyawan dapat berbagi pengetahuan dan keahlian mereka dengan karyawan lain serta mendukung mereka yang bermasalah di tempat kerja. Selanjutnya, altruisme memungkinkan karyawan untuk membantu rekan setim lain jika mereka mengalami masalah terkait pekerjaan serta membantu karyawan baru dalam organisasi.

C. Kerangka Pikir

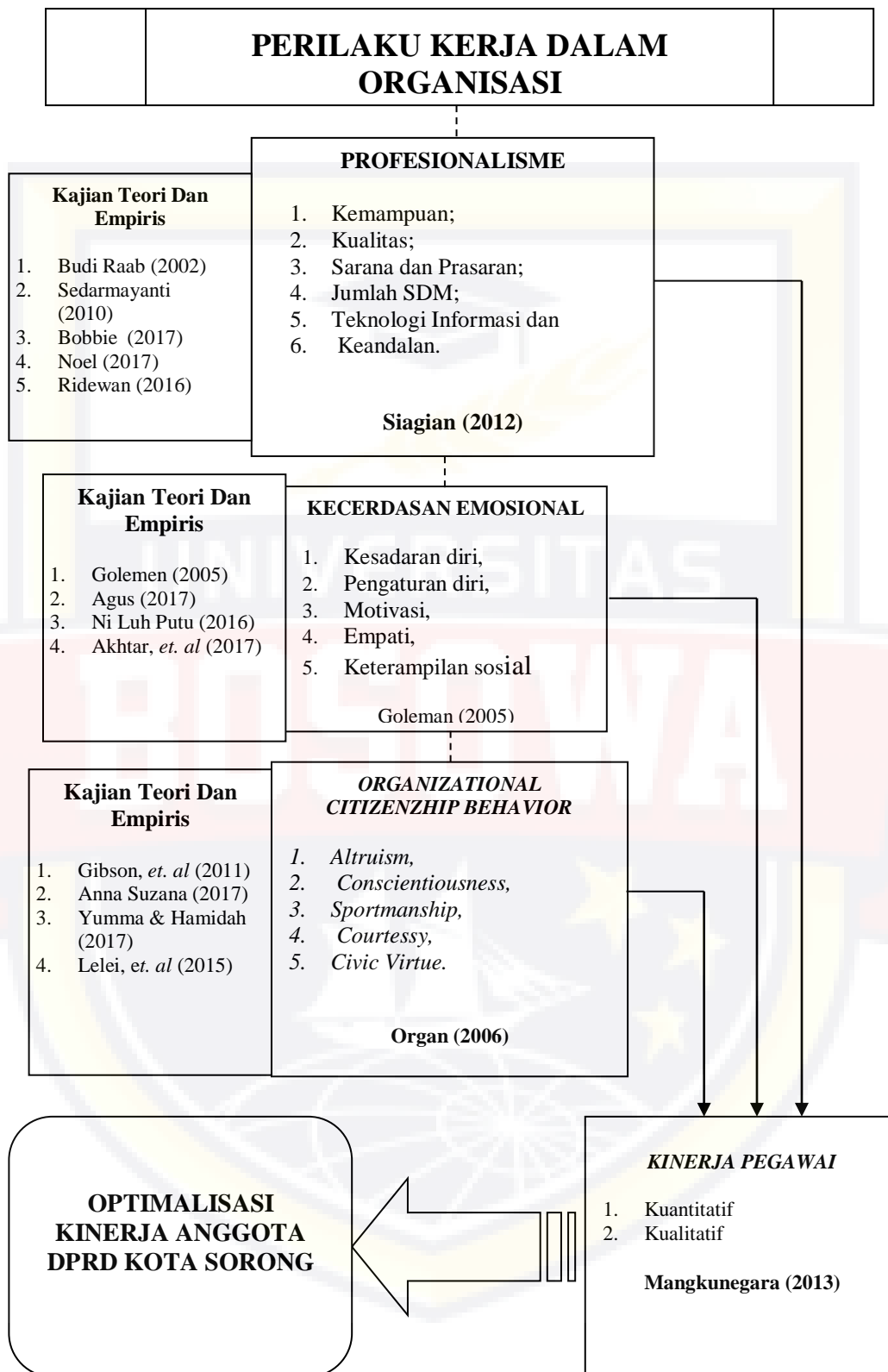
Kerangka pemikiran untuk menjawab keterkaitan hubungan antara permasalahan, tujuan penelitian serta rumusan variabel-variabel yang diteliti. Kinerja pegawai di Gibson, *et al* (2011) lebih lanjut memperinci bahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong Dipengaruhi oleh dua faktor yakni profesionalisme, Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior

(OCB). Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja, hal ini didukung pernyataan Budi Rajab (2002: 38) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. selain itu menurut Sedarmayanti (2010:96) profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.

Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Menurut Podsakoff dan MacKenzie dalam Paramita (2013) Manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, Yakni memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku sportmanship (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada perusahaan.



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

D. Hipotesis

1. Hipotesis 1

Secara teoritis profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja, hal ini didukung pernyataan Budi Rajab (2002: 38) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. selain itu menurut Sedarmayanti (2010:96) profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.

Secara empiris penelitian tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Bobbie (2017) ia menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa profesionalisme pegawai pengelola keuangan pada SKPD Kota Dumai sudah baik. Semakin baik tingkat profesionalisme pegawai maka kinerja pengelola keuangan juga akan semakin baik dan sebaliknya, semakin rendah tingkat profesionalisme pegawai maka kinerja pengelola keuangan juga akan semakin rendah. Kemudian temuan penelitian Noel (2017) ini menunjukkan bahwa pengadaan secara professional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja . Implikasi langsungnya adalah bahwa entitas pemerintah dan pengadaan harus fokus pada profesionalisme pengadaan untuk meningkatkan kinerja masing-masing entitas dan keseluruhan pembangunan ekonomi negara tersebut. Pekerjaan

staf pengadaan yang terlatih secara profesional dan berkualitas harus ditekankan dan diterapkan.

Ridwan, dkk. (2016) juga menemukan profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng, yang artinya jika profesionalisme kerja pegawai naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika profesionalisme kerja pegawai turun maka akan diikuti dengan turunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka rumusan hipotesis pertama yakni :

H_a : Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong.

2. Hipotesis 2

Dalam rangka tugas seorang karyawan membentuk lulusan yang berkompentensi hendaknya seorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yaitu merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali diri sendiri dan lingkungan sekitarnya. Menurut Goleman (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan – perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Jika emosi karyawan didorong ke arah antusiasme maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Goleman menegaskan bahwa, “ emosi sangat penting bagi kehidupan manusia karena emosi merupakan penggerak perilaku (motivator) dalam arti dapat meningkatkan kinerja, namun sebaliknya apabila kecemasan yang ditimbulkan berlebihan akan dapat menghambat prestasi kerjanya”. Pendapat tersebut memperlihatkan bahwa terdapat dua sisi dari emosi yaitu emosi yang terkendali akan menjadi motivator terhadap peningkatan kualitas perilaku sedangkan emosi yang tidak terkendali terutama apabila menimbulkan kecemasan berlebihan akan menjadi penghambat prestasi. Oleh sebab itu seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik harus mampu mengelola dengan baik, sehingga menjadi motivator dan meningkatkan kinerja. Dengan adanya kemampuan emosional yang berkembang baik, seseorang kemungkinan besar ia akan berhasil dan akan bahagia dalam kehidupannya, karena ia menguasai suatu kebiasaan berfikir yang mendorong produktifitasnya. Sedangkan orang yang tidak dapat mengendalikan kehidupan emosionalnya ia akan mengalami pertarungan batin yang merampas kemampuan mereka dalam memusatkan perhatian pada pekerjaan.

Secara empiris penelitian Agus (2017) berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kecerdasan emosional yang diukur berdasarkan indikator kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diukur berdasarkan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran dalam bekerja, dan kerja sama dalam bekerja. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian Ni Luh Putu, dkk. (2016) menemukan bahwa aparatur sipil negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai responden tampaknya menyadari akan pentingnya kecerdasan emosional terhadap kinerja sehingga secara simultan dan parsial memiliki hasil yang signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat juga pada nilai skor rata-rata sebesar 226.8 dengan kriteria sangat setuju.

Penelitian Akhtar, *et. al.* (2017) menemukan bahwa Kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional memiliki keterampilan yang berbeda seperti (strategi manajemen konflik, kinerja adaptif, motivasi berprestasi dan komitmen organisasi) yang penting untuk kesuksesan di tempat kerja yang ada dan semua keterampilan ini dari tingkat kecerdasan emosional yang lebih rendah dengan tingkat pengalaman dan pendidikan yang sama.

Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_a : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong.

3. Hipotesis 3

Secara teoritis Gibson, *et al* (2011) lebih lanjut memperinci bahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas

karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Anna Suzana (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan angka 74,8%, yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* sebesar 74,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian Yumma dan Hamidah (2017) menemukan bahwa variabel *Altruism* (X1), *Conscientiousnes* (X2), *Sportsmanship* (X3), *Courtesy* (X4), *Civic virtue* (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Lelei, *et.al* (2015) ini menunjukkan bahwa *Sportsmanship*, *altruism*, *civic virtue* & *courtesy* ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empiris tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_a : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Luwu Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian

1. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2015) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam hal ini metode kuantitatif yang digunakan adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik

pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat melakukan penelitian guna memperoleh data penelitian Penelitian ini dilakukan di Kantor DPRD Kota Sorong. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan, dengan rincian kegiatan, dimulai dari bulan Januari hingga bulan Desember 2018 – Januari 2019, selanjutnya dilakukan analisis data hasil penelitian.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sumarno (2012) populasi diartikan sebagai himpunan semua hal yang ingin diketahui, dan biasanya juga disebut sebagai "*universum*". Populasi ini dapat berupa lembaga, individu, kelompok, dokumen, atau konsep. Populasi juga dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (akan dianalisis). Dalam konteks ini dapat dibedakan antara populasi target dan populasi survei. Populasi target adalah populasi yang telah kita tentukan sesuai dengan permasalahan penelitian, dan hasil penelitian dari populasi ini akan disimpulkan. Populasi survei merupakan populasi yang terliput dalam penelitian. Jumlah populasi pegawai di instansi ini adalah 30 orang Anggota DPRD, jumlah populasi inilah yang selanjutnya akan dijadikan sampel penelitian.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013:81). Jumlah populasi dalam penelitian ini mencapai 38orang, sehingga peneliti menggunakan metode *Total sampling* dengan

mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 30 orang sebagai sampel. Karena sampel yang relative kecil.

3. Teknik Penentuan Sampel Penelitian

Teknik penentuan sampel dalam hal ini menggunakan teknik sampling jenuh. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relative kecil, selain itu peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel diatas adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2015).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data kuantitatif

Yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah pegawai, hasil analisis data penelitian, dll.

b. Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah gambaran umum lokasi penelitian.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan

data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Sumber primer ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara yang penulis lakukan. Selain itu, penulis juga melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data dalam bentuk catatan tentang situasi dan kejadian di perpustakaan.

b) Sumber Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain (Sugiyono, 2015). Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer yang diperoleh baik dari wawancara, kuesioner maupun dari observasi langsung ke lapangan. Penulis juga menggunakan data sekunder hasil dari studi pustaka. Dalam studi pustaka, penulis membaca literatur-literatur yang dapat menunjang penelitian, yaitu literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Metode Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung, baik dengan responden maupun pimpinan organisasi untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan akurat. Wawancara yang dilakukan yaitu mengenai masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

- b. Metode Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pernyataan kepada responden yang merupakan pegawai untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- c. Studi Pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bersumber dari media cetak seperti buku, majalah, koran maupun hasil penelitian.

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang diteliti, maka langkah selanjutnya mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2015). Caranya menghadapkan responden dengan daftar pertanyaan sebagai alat untuk pengumpulan data atau informasi dari responden.

Indikator ukuran skor tersebut yaitu : 1) Jawaban sangat setuju dengan nilai skor 5 menggunakan notasi {SS}; 2) Jawaban setuju dengan nilai skor 4 menggunakan notasi {S}; 3) Jawaban netral dengan nilai skor 3 menggunakan notasi {N}; 4) Jawaban tidak setuju dengan nilai skor 2 menggunakan notasi {TS}; 5) Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai skor 1 menggunakan notasi {STS}.

F. Teknik Analisis Data

Adapun teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2012:147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012:148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Kuantitatif

Metode analisis ini merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner. Pada dasarnya data penelitian ini adalah kualitatif, namun agar dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan sehingga hasil yang diperoleh diharapkan memberi gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis :

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi dengan baik sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas Instrumen

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2012:121) “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan

antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Ghozali (2013) menyatakan Uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Caranya dengan mengkorelasikan antara skor item pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan bantuan melalui paket program SPSS 24. Dengan kriteria probabilitas kurang dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2012:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Adapun menurut Ghozali (2013) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). (Ghozali, 2013)

Dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan pengukuran reliabilitas cara kedua yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS 24 untuk uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Hasil dari uji statistik *Cronbach Alpha* (α) akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak dengan nilai minimal 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menyatakan Uji Multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya *variabel inflation factor* / VIF pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu nilai $VIF < 10$.
- b. Besarnya toleransi pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu $tolerance > 0,10$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterkodesastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar), Ghozali (2013).

Uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan metode Uji Glejser. Duwi Priyatno (2016) menyatakan *Uji Glejser* yaitu meregresikan absolute residual dengan masing-masing variabel independen. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Ghozali, (2013) menyatakan Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji statistic, dengan cara melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Metode ini disebut juga uji *kolmogorov smirnov*, adapun kriteria sebagai berikut :

- a. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.
- b. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi pearson atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from Linearity*) kurang dari 0,05.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2012) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi berganda diolah dengan melalui program statistik SPSS 24 *for windows*. Dengan menggunakan regresi akan diperoleh nilai koefisien regresi yang digunakan untuk menuliskan persamaan regresinya. Dari persamaan regresi tersebut akan diketahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikatnya (*dependent variable*). Dengan teori sebagai berikut:

$$\mathbf{KAD} = \mathbf{a + bPF + bKE + bOCB + e}$$

Keterangan :

KAD	=	Variabel Kinerja Anggota DPRD
A	=	Konstanta
bPF	=	Koefisien Regresi Variabel Profesionalisme
bKE	=	Koefisien Regresi Variabel Kecerdasan Emosional
bOCB	=	Koefisien Regresi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
PF	=	Variabel Kecerdasan Emosional
KE	=	Variabel Kecerdasan Emosional
OCB	=	Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
E	=	Variabel Lain Diluar Penelitian/kesalahan pengganggu

b. Pengujian Hipotesis

1) Analisis Parsial (Uji T)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghozali (2013) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Adapun kriteria pengujian Uji T adalah sebagai berikut :

- a. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ dan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

2) Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2015) “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen”.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi.

G. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Profesionalisme

Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011:157) adalah, Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan public. Profesionalisme akan diukur melalui indikator menurut Siagian (2012) sebagai berikut : 1) Kemampuan; 2) Kualitas; 3) Sarana dan Prasaran; 4) Jumlah SDM; 5. Teknologi Informasi dan 6) Keandalan.

2. Kecerdasan Emosional

Menurut Labbaf (2011) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman (2005:513) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan

mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ (2006) Perilaku Kewarnegaraan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan *system reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Dimensi OCB menurut Organ (2006, p.106) adalah *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue.*

4. Kinerja Anggota DPRD

Sedarmayanti (2013,259) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Variabel kinerja anggota DPRD akan diukur berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah mengenai tugas dan wewenang anggota DPRD Pasal 154 ayat (1) yakni :

1. Membentuk Perda Kabupaten/Kota bersama bupati/wali kota;
2. Membahas dan memberikan persetujuan rancangan Perda mengenai APBD kabupaten/kota yang diajukan oleh bupati/wali kota;

3. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Perda dan APBD kabupaten/kota;
4. Memilih bupati/wali kota;
5. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian bupati/wali kota kepada Menteri melalui gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan pemberhentian.
6. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota terhadap rencana perjanjian internasional di Daerah;
7. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota;
8. Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban bupati/wali kota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kabupaten/kota;
9. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama dengan Daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan Daerah;
10. Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kota Sorong adalah sebuah kabupaten di provinsi Papua Barat, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Aimas. Kabupaten ini merupakan salah satu penghasil minyak utama di Indonesia. Kawasan perairannya dikenal sebagai habitat penyu belimbing (*Dermochelys coriacea vandelli*).

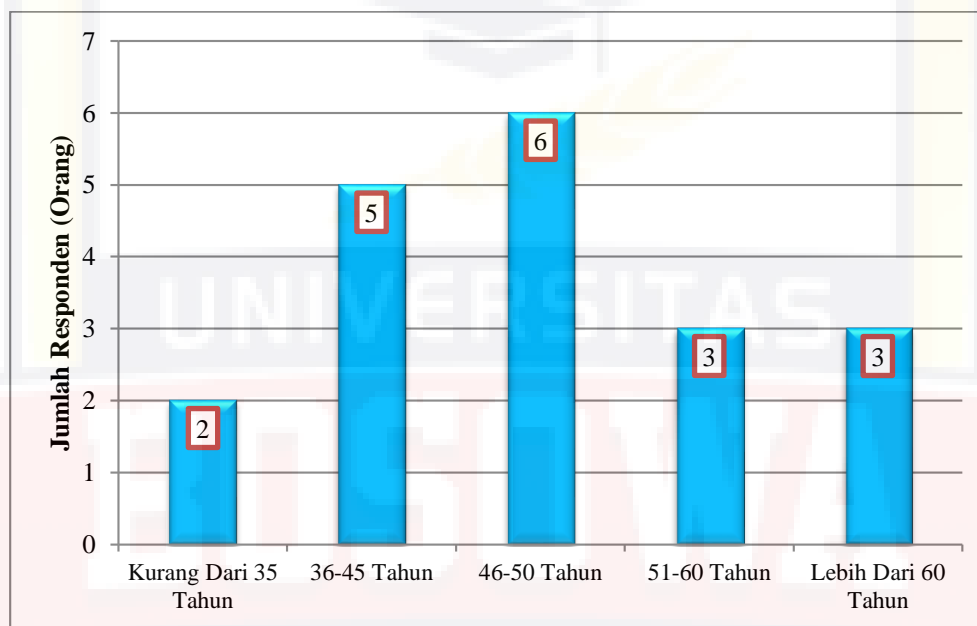
Kota Sorong memiliki luas wilayah 18.170 Km², daerah ini berbatasan langsung dengan Kabupaten Raja Ampat di sebelah utara dan barat, *Kota Sorong* Selatan di sebelah selatan, Kabupaten Manokwari di sebelah timur, Menurut sejarah, nama Sorong diambil dari nama sebuah perusahaan Belanda yang pada saat itu diberikan otoritas atau wewenang untuk mengelola dan mengeksploitasi minyak di wilayah Sorong yaitu Seismic Ondersub Oil Nieuw Guines atau disingkat SORONG pemerintah tradisional di wilayah *Kota Sorong* awal mulanya dibentuk oleh Sultan Tidore guna perluasan wilayah kesultanan dengan diangkat 4 (empat) orang Raja yang disebut Kalano Muraha atau Raja Ampat . Keempat raja itu diangkat sesuai dengan 4 pulau besar yang tersebar dari gugusan pulau-pulau dengan wilayah kekuasaan Sorong masuk ke Indonesia setelah penyerahan atas Irian Barat kepada penguasa sementara perserikatan Bangsa-Bangsa / United Nation Temporary Executive (UNTEA) tanggal 1 Oktober 1962 sampai dengan 1 Mei 1963 oleh Belanda. *Kota Sorong* terdiri dari 19 Distrik (setara dengan kecamatan), 18 Kelurahan dan 135 kampung.

A. Penjabaran Responden Penelitian

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang, Responden merupakan anggota DPRD *Kota Sorong*. Hasil analisis frekuensi jawaban responden terhadap karakteristiknya dapat dilihat pada uraian berikut ini :

1. Usia

Umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Hasil Analisis frekuensi terhadap usia responden dapat dilihat dari gambar berikut ini :



Sumber : Data Primer (2019)

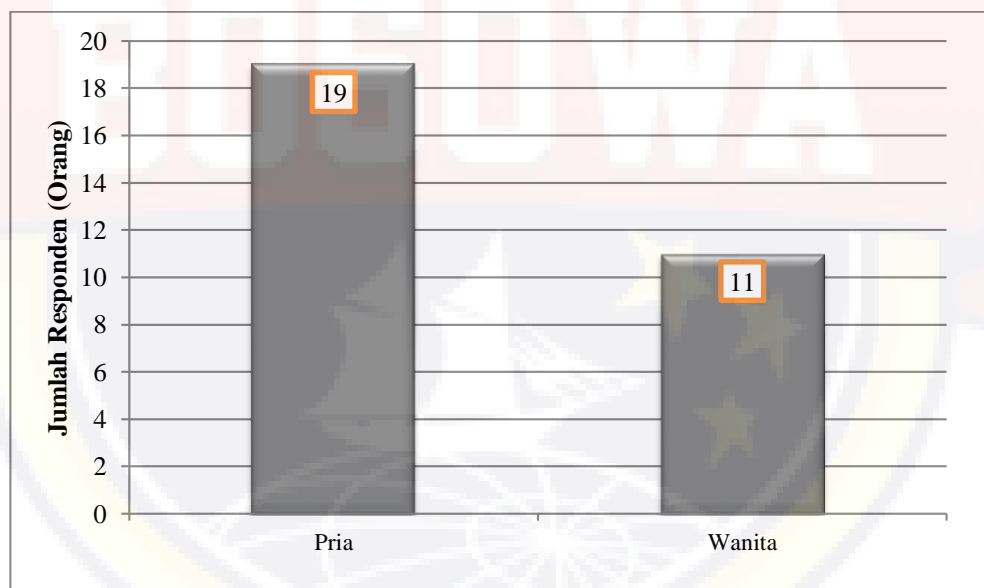
Grafik 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa terdapat 5 orang anggota DPRD yang memiliki umur 36-45 tahun, terdapat 3 orang yang berumur kisaran 51-60 tahun, pada kelompok umur lebih dari 60 tahun terdapat 3 orang, kisaran umur yang paling banyak adalah kelompok umur 46-50 tahun dengan 6 orang anggota DPRD, responden yang paling sedikit adalah responden yang memiliki umur kurang dari 50 tahun yang hanya terdapat 2 orang.

2. Jenis Kelamin

Menurut Hungu (2007) jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Seks berkaitan dengan tubuh laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki memproduksi sperma, sementara perempuan menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan pada segala ras yang ada di muka bumi.

Hasil Analisis frekuensi terhadap jenis kelamin responden dapat dilihat dari gambar berikut ini :



Sumber : Data Primer (2019)

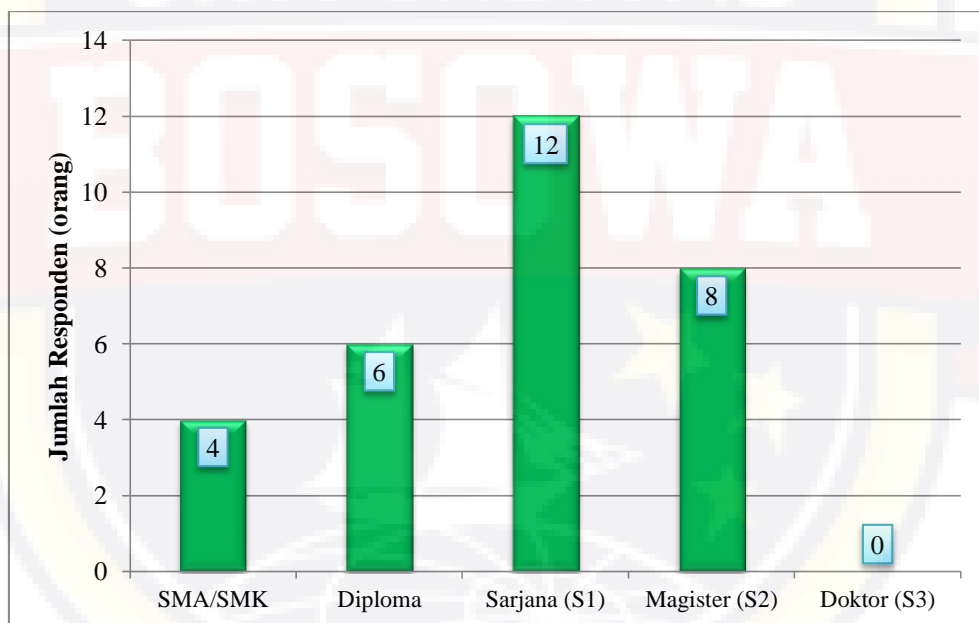
Grafik 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari gambar tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat 19 orang yang berjenis kelamin wanita dan hanya 11 orang yang berjenis kelamin pria. Hasil ini

menunjukkan bahwa fungsi pengawasan lebih banyak didominasi oleh perempuan.

3. Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan berkelanjutan, yang sudah ditetapkan oleh lembaga terkait berdasarkan kepada tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kesulitan bahan pengajar, dan cara penyajian bahan pengajaran. Indonesia memiliki tingkat pendidikan sekolah seperti pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Hasil Analisis frekuensi terhadap pendidikan terakhir responden dapat dilihat dari gambar berikut ini :



Sumber : Data Primer (2019)

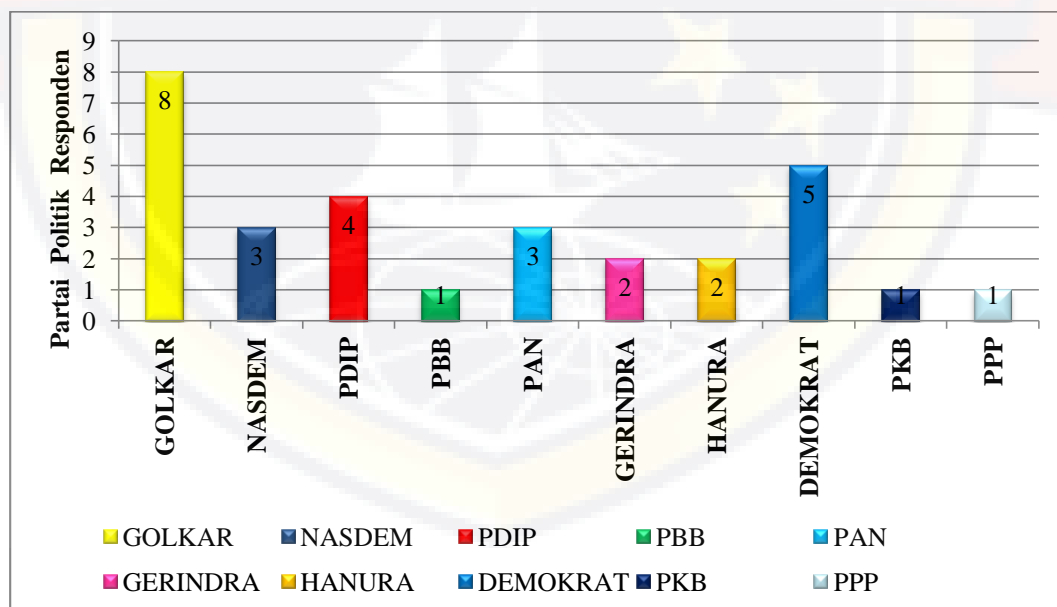
Grafik 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil analisis frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa, dari 30 orang responden terdapat 4 orang yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, 6 orang berpendidikan Diploma, pendidikan Sarjana terdapat 12 orang dan

merupakan responden terbanyak dan 8 orang berpendidikan Magister dan tidak ada satupun responden yang memiliki tingkat pendidikan Doktor.

4. Partai

Partai politik di Indonesia adalah organisasi yang bersifat nasional dan dibentuk oleh sekelompok warga negara Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan kehendak dan cita-cita untuk memperjuangkan dan membela kepentingan politik anggota, masyarakat, bangsa dan negara, serta memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pengertian ini tercantum dalam pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik. Hasil Analisis frekuensi terhadap asal partai politik anggota DPRD *Kota Sorong* dapat dilihat dari gambar berikut ini :



Sumber : Data Primer (2019)

Grafik 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Partai

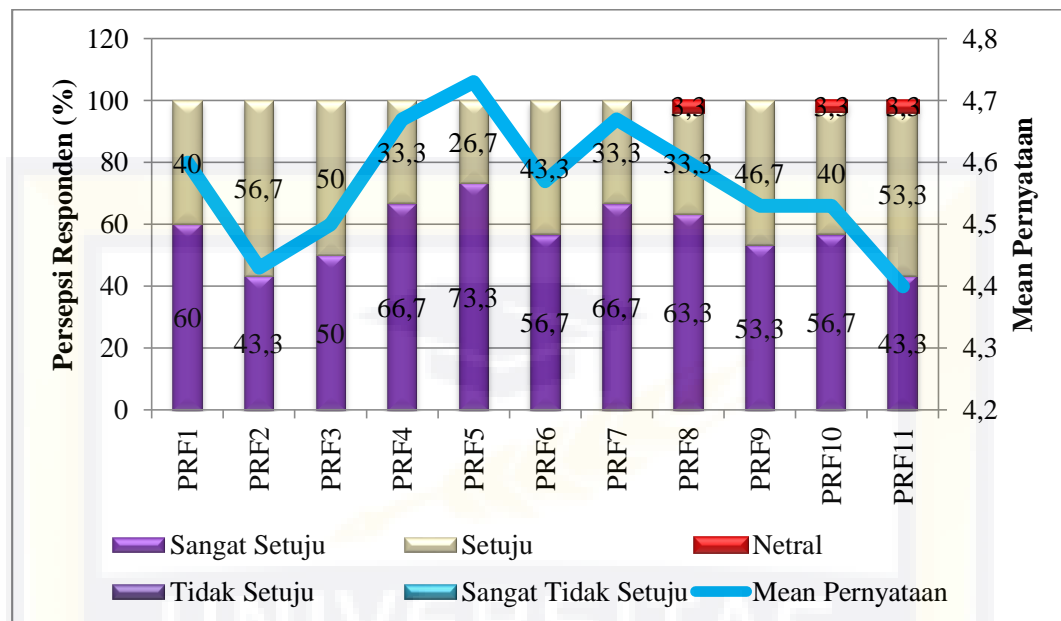
Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang berasal dari Partai Golkar (8 orang), dari partai Demokrat (5 orang), 4 orang dari partai PDIP, 3 orang dari partai Nasdem dan PAN, 2 orang anggota DPRD dari partai Gerindra dan Hanura dan masing-masing 1 orang dari Partai PBB, PKB dan PPP.

B. Penjabaran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel, variabel tersebut selanjutnya dilakukan pengukuran melalui penyebaran kuesioner, hasil penyebaran kuesioner selanjutnya diukur dengan skala likert, kemudian dilakukan analisis data dengan bantuan software SPSS 25, hasil analisis frekuensi terhadap jawaban responden dapat dilihat pada pembahasan berikut :

1. Profesionalisme

Profesionalisme telah diukur melalui indikator menurut Siagian (2012) sebagai berikut : 1) Kemampuan; 2) Kualitas; 3) Sarana dan Prasaran; 4) Jumlah SDM; 5. Teknologi Informasi dan 6) Keandalan. Hasil analisis Frekuensi jawaban responden terhadap variabel profesionalisme dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Sumber : Hasil Analisis SPSS 25 (2019)

Grafik 4.5

Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Profesionalisme

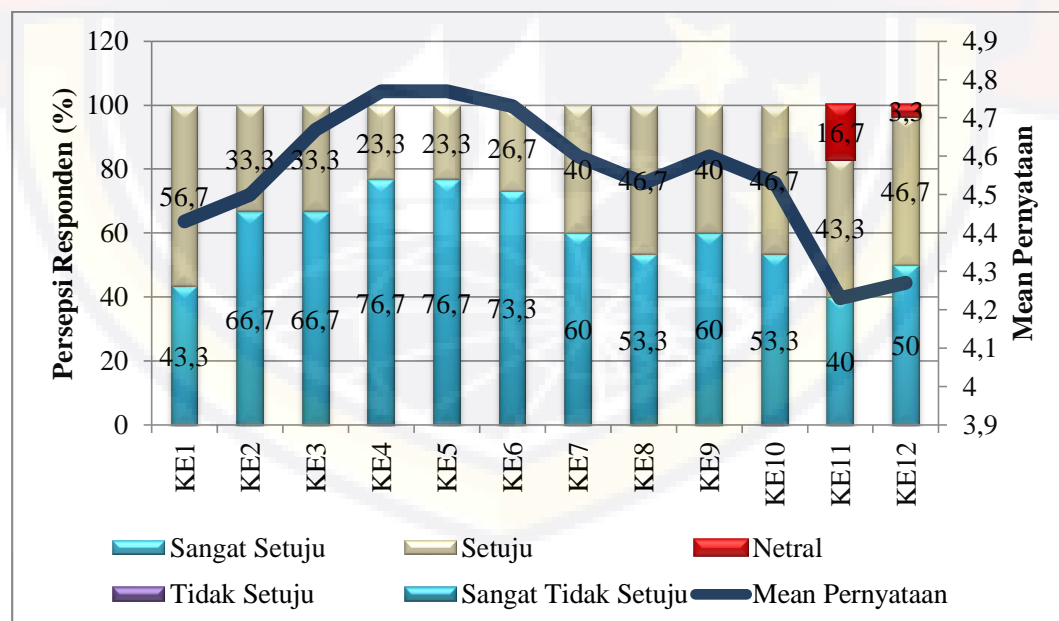
Hasil analisis menunjukkan bahwa dari 11 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalisme pada anggota DPRD Kota Sorong menunjukkan bahwa pernyataan PRF5 (Saya sangat memahami tata cara dan proses penggunaan sarana dan prasarana di kantor) merupakan pernyataan yang paling tinggi kontribusinya terhadap variabel profesionalisme anggota DPRD Kota Sorong. Proses penggunaan sarana dan prasarana di Kantor DPRD Kota Sorong tidak hanya diketahui oleh para staf namun juga anggota DPRD, sehingga dapat mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas-tugas yang ada, misalnya dalam persidangan, rapat-rapat internal maupun dengan pihak eksternal.

Hasil selanjutnya menempatkan PRF11 (Saya benar-benar menikmati melaksanakan kegiatan sehari-hari yang merupakan pekerjaan saya) sebagai pernyataan yang paling rendah kontribusinya terhadap variabel profesionalisme anggota DPRD Kota Sorong. Sebagai seorang anggota DPRD tentunya

mempunyai jadwal kegiatan yang padat apalagi ditengah persiapan pemilihan legislative, banyak anggota DPRD yang membagi tugasnya di daerah pemilihan maupun di kantor secretariat DPRD

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman (2005:513) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain. Hasil analisis Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kecerdasan emosional dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Sumber : Hasil Analisis SPSS 25 (2019)

Grafik 4.6

Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional

Hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan KE4 (Saya senantiasa memperhitungkan resiko dalam mengerjakan pekerjaan) dan KE5 (saya mematuhi nilai-nilai yang ada pada dirimu bahkan ketika ada cobaan/tantangan) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap kecerdasan emosional anggota DPRD Kota Sorong. Memperhitungkan resiko dalam mengerjakan pekerjaan juga merupakan kewajiban yang harus diperhitungkan oleh anggota DPRD, tugas dan kewajiban yang dilaksanakan tentunya mempunyai resiko tersendiri sehingga harus diperhitungkan secara matang, agar tidak merugikan.

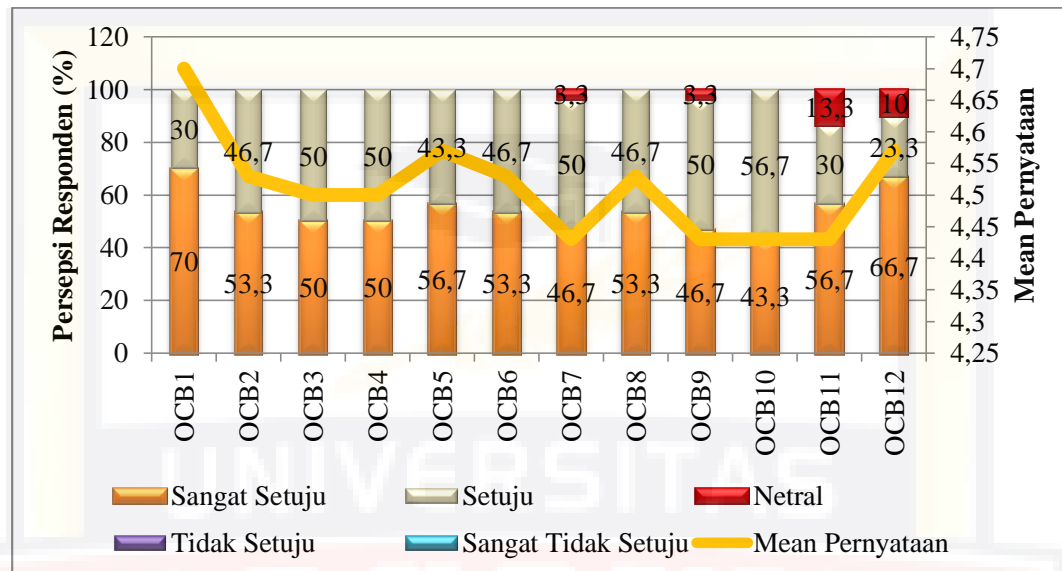
Namun pernyataan KE11 (Saya memahami aturan yang tak tertulis di dalam organisasi) merupakan pernyataan yang paling rendah kontribusinya terhadap variabel kecerdasan emosional. Pemahaman mengenai aturan tak tertulis wajib dipahami, meskipun masih terdapat anggota DPRD yang tidak mengetahui secara utuh perihal aturan tidak tertulis, hal ini biasanya dilakukan setiap harinya, sehingga tidak perlu ditulis.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ (2006) Perilaku Kewarnegaraan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan *system reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Dimensi OCB menurut Organ (2006, p.106) adalah *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue*. Hasil analisis Frekuensi jawaban responden terhadap

variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada grafik berikut ini

:



Sumber : Hasil Analisis SPSS 25 (2019)

Grafik 4.7
Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah pernyataan OCB1 (Saya membantu memberikan orientasi terhadap pegawai baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan). Secara umum orientasi yang dimaksud dalam hal ini adalah secara bersama-sama dan bekerjasama dengan Satuan Kerja perangkat Daerah untuk mengawasi kinerja Pemerintah Daerah setempat dan memastikan program-program yang dijalankan menyentuh rakyat.

Berbeda dengan hal tersebut pernyataan yang kontribusinya paling kecil adalah pernyataan OCB6 (Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur organisasi), OCB9 (Saya membantu sesama maupun staf

administrasi yang memerlukan bantuan) , OCB10 (Saya bersedia membantu pegawai dari jurusan atau program lain jika menghadapi masalah pekerjaan), OCB11 (Saya membela organisasi ketika dikritik oleh rekan lainnya maupun orang dari luar organisasi) dan OCB12 (Saya berani berkata tidak untuk menyatakan keyakinan saya tentang apa yang paling baik untuk organisasi)

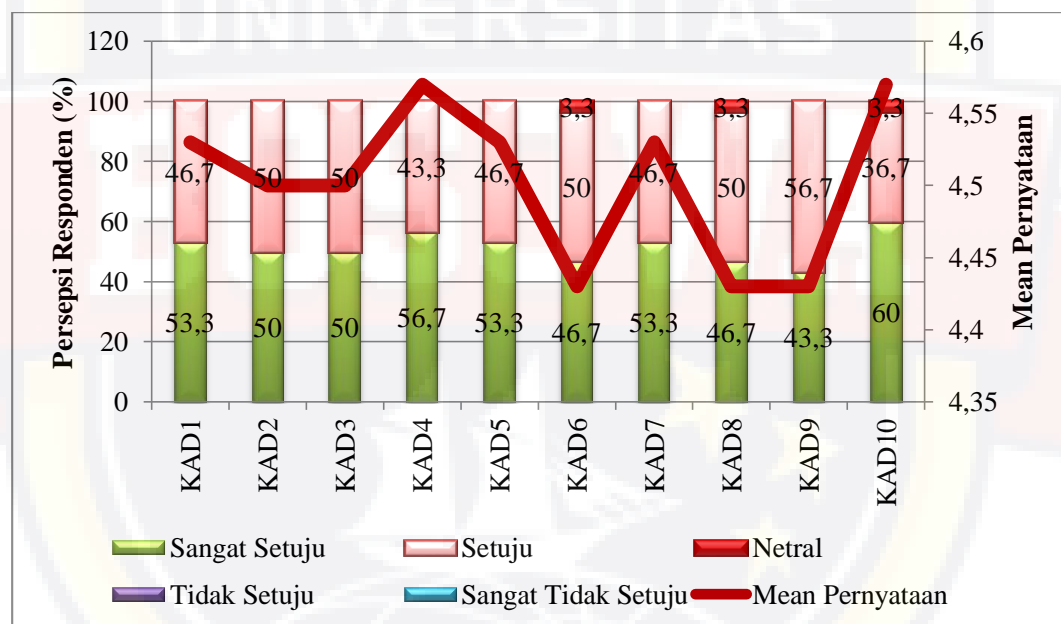
4. Kinerja Anggota DPRD

Variabel kinerja anggota DPRD telah diukur berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah mengenai tugas dan wewenang anggota DPRD Pasal 154 ayat (1) yakni :

1. Membentuk Perda Kabupaten/Kota bersama bupati/wali kota;
2. Membahas dan memberikan persetujuan rancangan Perda mengenai APBD kabupaten/kota yang diajukan oleh bupati/wali kota;
3. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Perda dan APBD kabupaten/kota;
4. Memilih bupati/wali kota;
5. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian bupati/wali kota kepada Menteri melalui gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan pemberhentian.
6. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota terhadap rencana perjanjian internasional di Daerah;
7. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota;

8. Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban bupati/wali kota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kabupaten/kota;
9. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama dengan Daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan Daerah;
10. Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hasil analisis Frekuensi jawaban responden terhadap variabel kinerja anggota DPRD dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Sumber : Hasil Analisis SPSS 25 (2019)

Grafik 4.8
Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Anggota DPRD

Hasil analisis persepsi jawaban responden menunjukkan bahwa dari 10 instrumen yang dipakai untuk mengukur variabel kinerja anggota DPRD, dinyatakan bahwa instrumen KAD4 (Anggota DPRD telah Memilih bupati/wali

kota) dan KAD10 (Anggota DPRD telah Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan). Sedangkan pernyataan KAD6 (Anggota DPRD telah Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota terhadap rencana perjanjian internasional di Daerah), KAD8 (Anggota DPRD telah Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban bupati/wali kota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kabupaten/kota) dan KAD9 (Anggota DPRD telah Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama dengan Daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan Daerah) merupakan pernyataan yang paling rendah kontribusinya terhadap variable kinerja anggota DPRD.

C. Pengujian Kualitas Instrumen

Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Artinya, data yang bersangkutan dapat mewakili dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan si pemilik data.

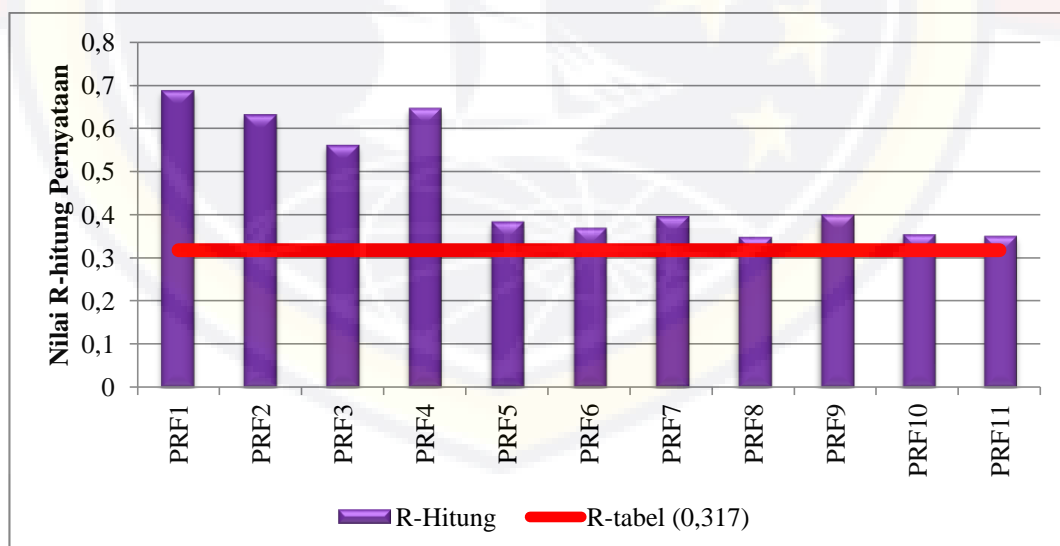
Untuk itu peneliti kuantitatif harus berfikir bagaimana memperoleh data seakurat mungkin dari subjek penelitian sehingga data-data itu dapat dipertanggung jawabkan dari pada berpikir teknik statistik apa yang akan dipergunakan untuk mengolahnya. Untuk menguji kualitas instrumen penelitian ini digunakan dua uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Ghozali (2013) menyatakan uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 2,5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji validitas maka terlebih dahulu harus menentukan r-tabelnya dengan cara :

$$\begin{aligned} r - \text{tabel} &= \text{Jumlah Sampel} - 2 \\ &= 30 - 2 \\ &= 28 \text{ (pada taraf signifikansi } 0,025) \\ &= 0,240 \end{aligned}$$

Penelitian ini merupakan penelitian satu arah/satu sisi, sehingga jika dilihat pada tabel r (korelasi *pearson*) nilai r-tabel 48 pada uji satu sisi adalah 0,240. Hasil Pengujian validitas variabel Profesionalisme dapat dilihat pada tabel berikut ini :

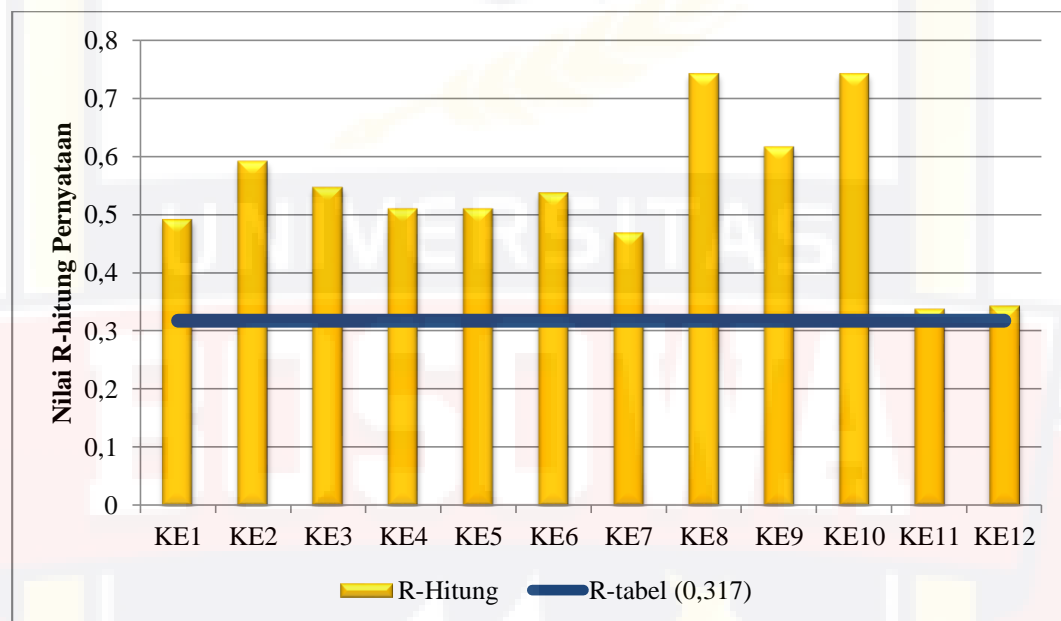


Sumber : Hasil Analisis SPSS 25, Lampiran 4 (2019)

Grafik 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme yang terdiri dari 11 item pernyataan dapat dinyatakan bahwa semua instrumen pernyataannya adalah valid karena telah nilai r-hitung telah berada diatas r-tabel 0317. Selanjutnya peneliti melakukan uji validitas pada variabel kecerdasan emosional, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :

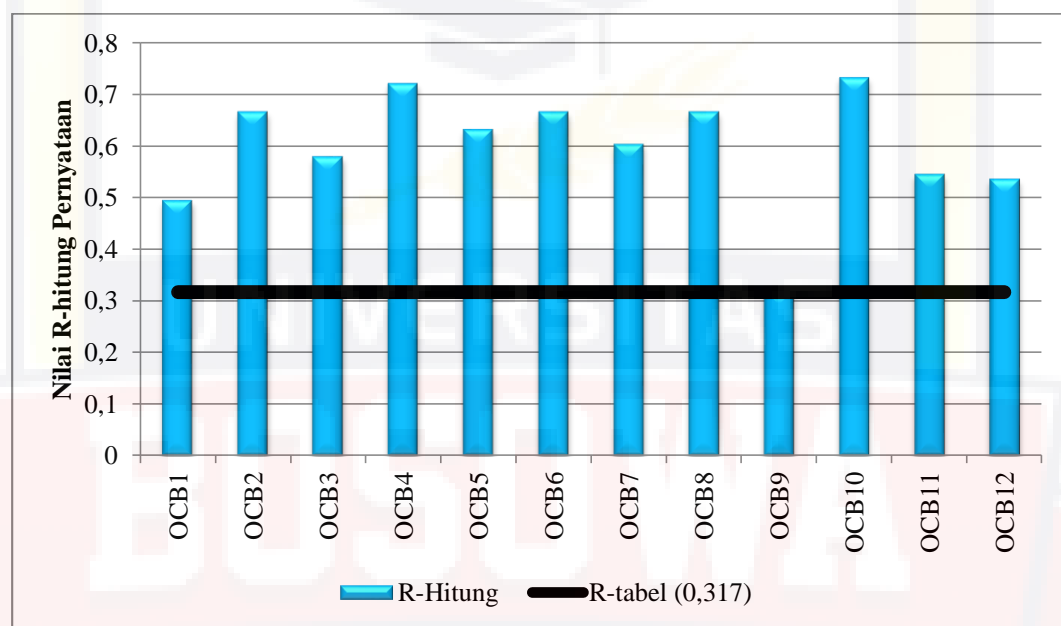


Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, Lampiran 4 (2019)

Grafik 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional yang terdiri dari 12 item pernyataan dapat dinyatakan bahwa semua instrumen pernyataannya adalah valid karena telah nilai r-hitung telah berada diatas r-tabel 0.317 Selanjutnya peneliti melakukan uji validitas pada variabel organizational citizenship behavior.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* yang terdiri dari 12 item pernyataan dapat dinyatakan bahwa semua instrumen pernyataannya adalah valid karena telah nilai r-hitung telah berada diatas r-tabel 0.317, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :

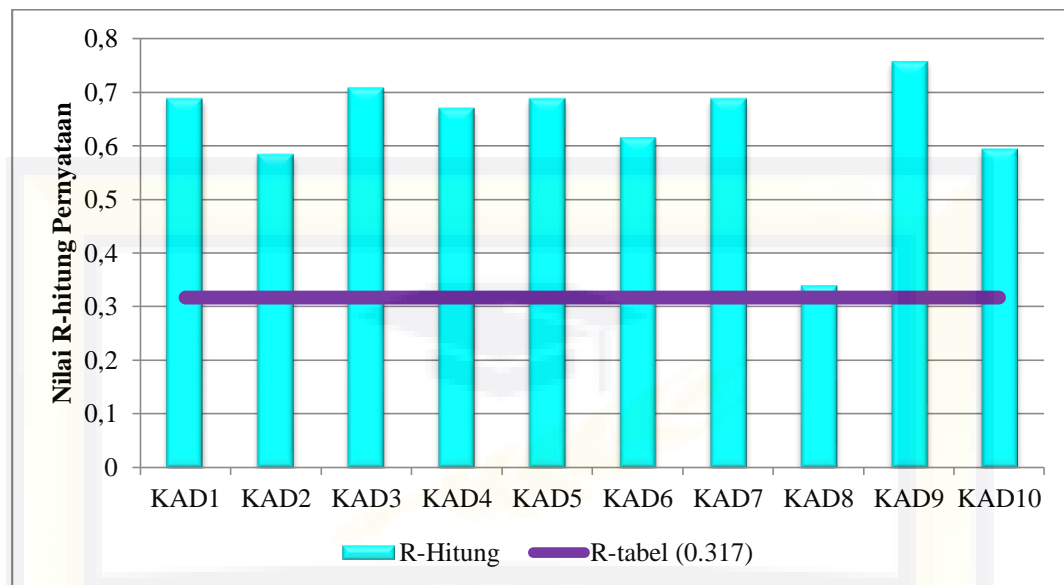


Sumber : Hasil Analisis SPSS 24, Lampiran 4 (2019)

Grafik 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Selanjutnya peneliti melakukan uji validitas pada variabel kinerja anggota DPRD, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :



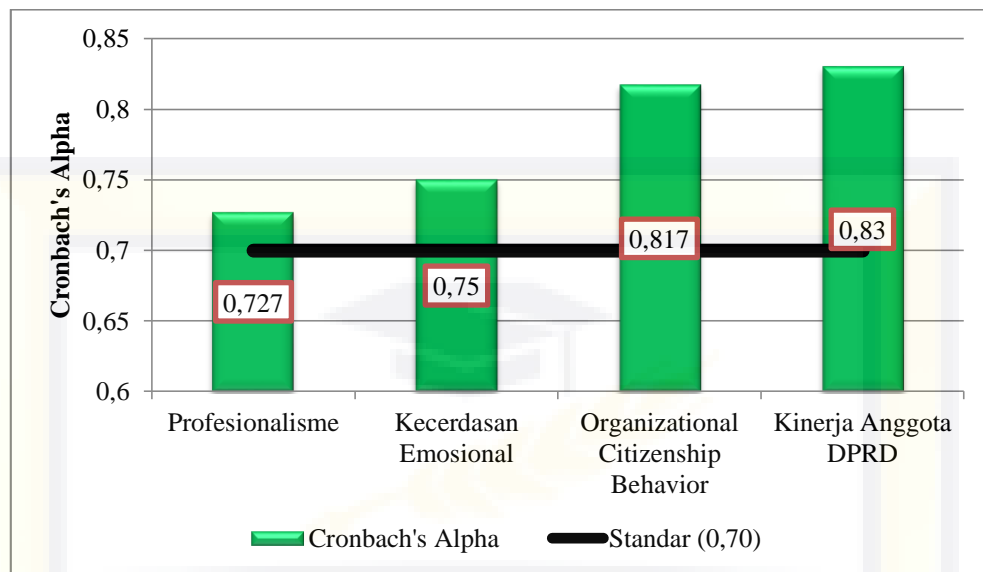
Sumber : Hasil Analisis SPSS 25, Lampiran 4 (2019)

Grafik 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Anggota DPRD

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Kinerja Anggota DPRD yang terdiri dari 10 item pernyataan dapat dinyatakan bahwa semua instrumen pernyataannya adalah valid karena telah nilai r-hitung telah berada diatas r-tabel 0.317. Kesimpulan dari hasil uji validitas instrumen variabel independen dan dependen menunjukkan kesemua item instrument penelitian adalah valid, sehingga dapat dilakukan ke tahapan pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Suatu konstruks atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013). Pengujian reliabiitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Sumber : Hasil Analisis SPSS 25, Lampiran 5 (2019)

Gambar 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Profesionalisme mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 72,7 %, variabel kecerdasan emosional mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 75 %, variabel organizational citizenship behavior mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 81,7 % dan variabel Kinerja Anggota DPRD mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 83 %,

Kesimpulannya adalah hasil uji reliabilitas instrumen kesemua variabel penelitian menunjukkan bahwa, penelitian mempunyai koefisien keadaan/alpha lebih besar dari 0,7 sehingga semua instrumen dinyatakan *reliabel*, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis **regresi linear berganda** yang berbasis ordinary least square (OLS) Pengujian ini bertujuan untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

a) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Collinearity Statistics Tolerance</i>	<i>Collinearity Statistics VIF</i>	Keterangan
Profesionalisme	0,408	2,451	Non Multikol
Kecerdasan emosional	0,305	3,275	Non Multikol
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,195	5,129	Non Multikol

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen semuanya menunjukkan angka $> 0,10$ hal ini berarti bahwa

tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kemudian angka *variabel inflation factor* (VIF) tidak ada satupun dari variabel independen yang menunjukkan angka > 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

b) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar), Ghozali (2013).

Uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan metode Uji Glejser. Duwi Priyatno (2016) menyatakan *Uji Glejser* yaitu meregresikan *absolute residual* dengan masing-masing variabel independen. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.162	.260		.624	.538
	Profesionalisme	-.031	.069	-.128	-.441	.663
	Kecerdasan_Emosional	.086	.081	.355	1.057	.300
	OrganizationalCitizenshipBehavior	-.077	.074	-.433	-1.030	.313

a. Dependent Variable: Residual

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 8)

Berdasarkan Hasil uji heterokedastisitas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel profesionalisme (0,663), signifikansi variabel kecerdasan emosional (0,300) dan signifikansi variabel *Organizational citizenship behavior* (0,313). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterkodesastisitas antar variabel independen, karena nilai signifikansi masing-masing variabel telah lebih dari 0,05.

c) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Metode ini disebut juga uji *kolmogorov smirnov*, Ghazali (2013). Hasil penelitian dikategorikan berdistribusi normal jika nilai signifikansi berada diatas 0,50.

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

Variabel Bebas	Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Keterangan
Profesionalisme	0,246	Non Multikol
Kecerdasan emosional	0,529	Non Multikol
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,640	Non Multikol
Kinerja Pegawai	0,456	Non Multikol

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 9)

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian masing-masing variabel independen dan dependen telah berada di atas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal .

d) Uji Linearitas

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi pearson atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Tabel 4.4
Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel Penelitian	<i>Deviation from Linearity (Sig)</i>	Kesimpulan
Profesionalisme → Kinerja Anggota DPRD	0,211	Linear Signifikan
Kecerdasan emosional → Kinerja Anggota DPRD	0,270	Linear Signifikan
<i>Organizational citizenship behavior</i> → Kinerja Anggota DPRD	0,110	Linear Signifikan

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 10)

Hasil pengujian membuktikan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat nilai *deviation from linearity* yang nilai signifikansinya semuanya berada diatas 0,05.

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen Model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi, jadi untuk melakukan pengujian hipotesis peneliti akan ditentukan terlebih dahulu t-tabel pada signifikansi 0,025 (satu arah) melalui rumus berikut ini :

$$Df = \text{Jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel independen} + \text{variabel independen}) - 1$$

$$Df = 30 - 4 - 1$$

$$Df = 25 \text{ pada taraf signifikansi } 0,025$$

$$t\text{-tabel} = 2,060$$

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini

:

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1.306	.435		-3.004	.006
	Profesionalisme	.385	.116	.275	3.328	.003
	Kecerdasan_Emosional	.346	.135	.244	2.557	.017
	OrganizationalCitizenshipBehavior	.547	.124	.526	4.402	.000

a. Dependent Variable: KinerjaAnggotaDPRD

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 10)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen profesionalisme, kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* secara parsial terhadap variabel dependen kinerja anggota DPRD, dapat dilakukan dengan cara melihat $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (2,060) dan $\alpha \leq 0,05$. Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini :

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong. Hasil pengujian terhadap variabel profesionalisme menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 385 kemudian nilai $t\text{-hitung}$ sebesar $3,328 > t\text{-tabel}$ 2,060 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong. Hasil pengujian terhadap variabel kecerdasan emosional menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,346 kemudian nilai t -hitung sebesar 2,557 > t -tabel 2,060 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong. Hasil pengujian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,547 kemudian nilai t -hitung sebesar 4,402 > t -tabel 2,036 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong. Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh profesionalisme, kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah

variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model 1	(Constant)	-1.306	.435		-3.004	.006
	Profesionalisme	.385	.116	.275	3.328	.003
	Kecerdasan Emosional	.346	.135	.244	2.557	.017
	Organizational Citizenship Behavior	.547	.124	.526	4.402	.000

a. Dependent Variable: KinerjaAnggotaDPRD

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2018 (Lampiran 10)

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$\text{KAD} = -1,306 + 0,385\text{PRF} + 0,346\text{KE} + 0,547\text{OCB} + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -1,306 menyatakan bahwa jika variabel independen profesionalisme, kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* tidak ada, maka kinerja anggota DPRD Kota Sorong akan turun sebesar 1,306 satuan.
2. Nilai koefisien profesionalisme sebesar 0,385 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor profesionalisme, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja anggota DPRD Kota Sorong sebesar 0,385 satuan.

3. Nilai koefisien kecerdasan emosional sebesar 0,346 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor kecerdasan emosional, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja anggota DPRD Kota Sorong sebesar 0,346 satuan.
4. Nilai koefisien *organizational citizenship behavior* sebesar 0,547 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor *organizational citizenship behavior*, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja anggota DPRD Kota Sorong sebesar 0,547 satuan.

G. Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen profesionalisme, kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* terhadap variabel dependen kinerja anggota DPRD. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928	.919	.0940

a. Predictors: (Constant), OrganizationalCitizenshipBehavior, Profesionalisme, Kecerdasan_Emosional

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2018 (Lampiran 11)

Tabel dibawah ini menunjukkan bahwa hasil pengujian Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,928. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen profesionalisme, kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* terhadap variabel dependen kinerja anggota DPRD Kota

Sorong adalah sebesar 92,8 %, sedangkan sisanya 7,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Angka R sebesar 963^a menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara profesionalisme, kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja anggota DPRD Kota Sorong sebesar 96,3 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

H. Variabel Dominan Berpengaruh

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan variabel independen (profesionalisme, kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior*) yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja anggota DPRD.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda terhadap ketiga variabel independen profesionalisme, kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja anggota DPRD, terlihat bahwa variabel *organizational citizenship behavior* memiliki angka *unstandardized coefisient* atau angka beta paling besar yaitu 0,547 dibandingkan variabel kecerdasan emosional sebesar 0,346 dan variabel profesionalisme sebesar 0,385.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* merupakan variabel yang berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong. Uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* mempunyai peranan yang paling penting dalam meningkatkan kinerja anggota DPRD Kota Sorong.

I. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong

Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011:157) adalah, Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong. Nilai koefisien regresi profesionalisme sebesar 0,385 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor profesionalisme, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja anggota DPRD sebesar 0,385 satuan.

Pentingnya profesionalisme aparatur, sejalan dengan bunyi pasal 3 ayat (1) UU No. 43/1999 tentang Perubahan Atas UU No. 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyebutkan bahwa : “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan”.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dari 11 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalisme pada anggota DPRD Kota Sorong menunjukkan bahwa pernyataan PRF5 (Saya sangat memahami tata cara dan proses penggunaan sarana dan prasarana di kantor) merupakan pernyataan yang paling tinggi kontribusinya terhadap variabel profesionalisme anggota DPRD Kota Sorong. Proses penggunaan sarana dan prasarana di Kantor DPRD Kota

Sorong tidak hanya diketahui oleh para staf namun juga anggota DPRD, sehingga dapat mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas-tugas yang ada, misalnya dalam persidangan, rapat-rapat internal maupun dengan pihak eksternal.

Hasil selanjutnya menempatkan PRF11 (Saya benar-benar menikmati melaksanakan kegiatan sehari-hari yang merupakan pekerjaan saya) sebagai pernyataan yang paling rendah kontribusinya terhadap variabel profesionalisme anggota DPRD Kota Sorong. Sebagai seorang anggota DPRD tentunya mempunyai jadwal kegiatan yang padat apalagi ditengah persiapan pemilihan legislative, banyak anggota DPRD yang membagi tugasnya di daerah pemilihan maupun di kantor sekretariat DPRD.

Secara teoritis hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan Budi Rajab (2002: 38) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. Selain itu menurut Sedarmayanti (2010:96) profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.

Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Bobbie (2017) ia menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa profesionalisme pegawai pengelola keuangan pada SKPD Kota Dumai sudah baik. Semakin baik

tingkat profesionalisme pegawai maka kinerja pengelola keuangan juga akan semakin baik dan sebaliknya, semakin rendah tingkat profesionalisme pegawai maka kinerja pengelola keuangan juga akan semakin rendah. Kemudian temuan penelitian Noel (2017) ini menunjukkan bahwa pengadaan secara professional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja . Implikasi langsungnya adalah bahwa entitas pemerintah dan pengadaan harus fokus pada profesionalisme pengadaan untuk meningkatkan kinerja masing-masing entitas dan keseluruhan pembangunan ekonomi negara tersebut. Pekerjaan staf pengadaan yang terlatih secara profesional dan berkualitas harus ditekankan dan diterapkan.

Ridewan, dkk. (2016) juga menemukan profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng, yang artinya jika profesionalisme kerja pegawai naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika profesionalisme kerja pegawai turun maka akan di ikuti dengan turunnya kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong

Hasil pengujian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong. Dalam rangka melaksanakan tugas sebagai seorang wakil rakyat di Daerah hendaknya seorang anggota DPRD memiliki kecerdasan emosional yaitu merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh anggota DPRD untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, sehingga dapat menyerap aspirasi rakyat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan KE4 (Saya senantiasa memperhitungkan resiko dalam mengerjakan pekerjaan) dan KE5 (saya mematuhi nilai-nilai yang ada pada dirimu bahkan ketika ada cobaan/tantangan) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap kecerdasan emosional anggota DPRD Kota Sorong. Memperhitungkan resiko dalam mengerjakan pekerjaan juga merupakan kewajiban yang harus diperhitungkan oleh anggota DPRD, tugas dan kewajiban yang dilaksanakan tentunya mempunyai resiko tersendiri sehingga harus diperhitungkan secara matang, agar tidak merugikan.

Namun pernyataan KE11 (Saya memahami aturan yang tak tertulis di dalam organisasi) merupakan pernyataan yang paling rendah kontribusinya terhadap variabel kecerdasan emosional. Pemahaman mengenai aturan tak tertulis wajib dipahami, meskipun masih terdapat anggota DPRD yang tidak mengetahui secara utuh perihal aturan tidak tertulis, hal ini biasanya dilakukan setiap harinya, sehingga tidak perlu ditulis.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini, misalnya penelitian Agus (2017) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kecerdasan emosional yang diukur berdasarkan indikator kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diukur berdasarkan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran dalam bekerja, dan kerja sama dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Selain itu Penelitian Ni Luh Putu, dkk. (2016) juga menemukan bahwa aparatur sipil negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai responden tampaknya menyadari akan pentingnya kecerdasan emosional terhadap kinerja sehingga secara simultan dan parsial memiliki hasil yang signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat juga pada nilai skor rata-rata sebesar 226.8 dengan kriteria sangat setuju. Demikian juga hasil penelitian Akhtar, *et. al.* (2017) ia menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional memiliki keterampilan yang berbeda seperti (strategi manajemen konflik, kinerja adaptif, motivasi berprestasi dan komitmen organisasi) yang penting untuk kesuksesan di tempat kerja yang ada dan semua keterampilan ini dari tingkat kecerdasan emosional yang lebih rendah dengan tingkat pengalaman dan pendidikan yang sama.

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong

Menurut Organ (2006) Perilaku Kewarnegaraan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan *system reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian teoritis Gibson, *et al* (2011) perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah pernyataan OCB1 (Saya membantu memberikan orientasi terhadap pegawai baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan). Secara umum orientasi yang dimaksud dalam hal ini adalah secara bersama-sama dan bekerjasama dengan Satuan Kerja perangkat Daerah untuk mengawasi kinerja Pemerintah Daerah setempat dan memastikan program-program yang dijalankan menyentuh rakyat.

Berbeda dengan hal tersebut pernyataan yang kontribusinya paling kecil adalah pernyataan OCB6 (Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur organisasi), OCB9 (Saya membantu sesama maupun staf administrasi yang memerlukan bantuan) , OCB10 (Saya bersedia membantu pegawai dari jurusan atau program lain jika menghadapi masalah pekerjaan), OCB11 (Saya membela organisasi ketika dikritik oleh rekan lainnya maupun orang dari luar organisasi) dan OCB12 (Saya berani berkata tidak untuk menyatakan keyakinan saya tentang apa yang paling baik untuk organisasi)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Anna Suzana (2017) dalam penelitiannya menemukan menemukan bahwa pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan angka 74,8%, yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *organizational citizenship*

behavior sebesar 74,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian Yumma dan Hamidah (2017) juga sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa variabel *Altruism* (X1), *Conscientiousnes* (X2), *Sportsmanship* (X3), *Courtesy* (X4), *Civic virtue* (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Lelei, *et.al* (2015) ini menunjukkan bahwa *Sportsmanship*, *altruism*, *civic virtue & courtesy* ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang turut serta mendukung hasil penelitian ini.

Hasil penelitian ini ternyata bertentangan dengan hasil penelitian Sri & Sikubank (2017) hasilnya OCB tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh modal sosial pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menghasilkan kesimpulan teoritis yang dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong, semakin tinggi tingkat profesionalisme pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya sebagai anggota DPRD khususnya dalam melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong, anggota DPRD yang memiliki kecerdasan emosional dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, sehingga dapat menyerap aspirasi rakyat.
3. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong. Secara umum Anggota DPRD memiliki sikap membantu sesama Anggota DPRD lainnya meskipun tidak menjadi keharusan, dengan cara seperti ini mereka saling membantu untuk meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pengawasan terhadap pemerintah Daerah dan menyerap aspirasi rakyat.

B. Saran-Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan oleh peneliti dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Peningkatan profesionalitas anggota DPRD dapat dilakukan dengan cara mengadakan workshop peningkatan kinerja serta melakukan studi banding ke anggota DPRD di Daerah lainnya sehingga dapat mengevaluasi dan membandingkan kinerja.
2. Pemahaman mengenai aturan tak tertulis masih wajib dipahami oleh anggota DPRD Kota Sorong sehingga dapat kecerdasan emosional.
3. Variabel *organizational citizenship behaviour* merupakan variabel yang berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong. Perilaku kewargaan organisasi menjadi trend penting yang harus diperhatikan bagi anggota DPRD, sehingga tetap masih diperlukan upaya khusus untuk lebih meningkatkan perilaku kewargaan organisasional.
4. Mengingat variabel dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. (2012). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta.
- Athoillah, Anton., (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Appley, A. Lawrence dan Lee, Oey Liang, (2010). *Pengantar Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta.
- Arens, dkk. (2011). *Audit dan Jasa Assurance: Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Aswan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- COSO. (2013). *Internal Control – Integrated Framework: Executive Summary*, Durham, May. North Carolina.
- Devy Dayang Septiasari, (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri)*, Ejournal Administrasi Bisnis, 2017, 5 (1): 93-106 ISSN 2355 - 5408, Ejournal. Adbisnis.Fisip-Unmul.Ac.Id © Copyright 2017.
- Dwiyanto, Agus. (2006). *“Transparansi Pelayanan Publik”*, Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Duwi Priyatno. (2016). *SPSS Handbook, Analisis Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. Media Kom. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hamdani dan Rambut Lupiyoadi, (2008) *Manajemen Pemasaran Jasa*, Salemba Empat, Jakarta.
- Hery. (2013). *Konsep Penting Akuntansi & Auditing yang perlu Anda Ketahui*. Gava Media. Yogyakarta.
- Kotler, Philip. (2002). *Manajemen Pemasaran di Indonesia : Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kuldip Singh, (2016), *Influence of Internal Service Quality on Job Performance: A Case Study of Royal Police Department*. 6th International Research

- Symposium in Service Management, IRSSM-6 2015, 11-15 August 2015, UiTM Sarawak, Kuching, Malaysia.
- Kotler, Philip dan Armstrong, Gary.(2012). *Principles of Marketing*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mariani, (2012).*Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kompensasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Kendari*. <http://anhyfreedom.blogspot.com> (diakses 17 November 2018).
- Nova HariSanthi ,WidyaHartati. (2017). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa STIA Muhammadiyah Selong)* .Jurnal Humanitas Vol. 4 No. 1, Desember 2017, hal.1-15 1.
- Prasojo, Eko. (2006). “*Reformasi Birokrasi di Indonesia: Beberapa Catatan Kritis*”, *Jurnal Bisnis & Birokrasi*,Vol.XIV/No.1/Januari. Departemen Ilmu Administrasi Fisip UI.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2013).*Organizational Behavior: Edition 15*. Pearson.
- Pratiwi, Feggy Triani. (2014). *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pembiayaan Mudharabah Pada Bank BJB Syariah (Studi Kasus pada Bank BJB Syariah Kantor Pusat Bandung)*.Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama Bandung.
- Romney, Marshal B. dan Paul John Steinbart.(2015). *Accounting Information Systems*.SalembaEmpat. Jakarta.
- Saleh.A Muwafik.(2010). *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- SaritaPermata, Dewi. (2012). *Pengaruh Pengendalian Internal dangaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*. Jurnal Nominal. Vol.1, No.1, 2012.
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib, (2013). *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee’s Performance*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Vol 5, No 4.p. 140 -153.
- Sutrisno, Edy., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Susanto, Azhar. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi*. Lingga Jaya. Bandung.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2015). *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*.Alfabeta. Bandung.
- Terry, George R., (2010). *Prinsip-Prinsip Manajemen*, BumiAksara, Jakarta.
- Thoha, Miftah. (2014). *Perilaku Organisasi :Konsep Dasar dan Aplikasinya, cetakan ke-23*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Tjiptono Fandy, (2011). *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*. Edisi 2.Andi.Yogyakarta.
- Wilson, Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Valery G. Kumaat. (2011). *Internal Audit*.Erlangga, Jakarta.
- Zeithaml, V.A., Bitner, M.J., &Gremler, D.D. (2006).*Services Marketing: Integrating Customer Focus Across The Firm* (4th ed., pp.117McGraw-Hill). Singapore.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

N A M A : Hj. Rosmiah Mattalitti, SE
TEMPAT/ TGL. LAHIR : Rappang/ 02 - 07 – 1960
BANGSA : Indonesia
AGAMA : I s l a m
ALAMAT : Jl. Veri No. 51
KOTA/ PROPENSI : Sorong/ Papua Barat
NO. HP/ WA : 082215727676

PENDIDIKAN : 1. Tamatan SD, Berijazah Tahun 1972
2. Tamatan SMP, Berijazah Tahun 1975
3. Tamatan SMA, Berijazah Tahun 1979
4. Sarjana Muda, Berijazah Tahun 1984
5. Sarjana S-1, Berijazah Tahun 2001

PENGALAMAN ORGANISASI :

1. Wakil Ketua KKSS Kota Sorong (2005 – 2010)
2. Ketua IWSS Kota Sorong (2010 – 2015)
3. Bendahara LASQI Kota Sorong (2008 – 2013)
4. Wakil Bendahara GOW Kota Sorong (2013 – 2018)

PENGALAMAN POLITIK :

1. Wakil Ketua PPP (P3) Kota Sorong (2006 – 2011)
2. Sekretaris DPC PPP (P3) Kota Sorong (2011 – 2016)
3. Ketua DPC PPP (P3) Kota Sorong (2016-2021)
4. Anggota DPRD Kota Sorong (2014-2019)

Makassar, 09 Maret' 2019

Penulis,

Hj. Rosmiah Mattalitti, SE

