

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN
ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA**

(Studi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten
Pangkajene dan Kepulauan)

TESIS

**ANDI ARNANINGSIH
MEM 4616104424**



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2018**

TESIS

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

(Studi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan)

ANDI ARNANINGSIH
MEM 4616104024

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal :

Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Dr. Sukmawati Mardjuni, SE. M.Si XXX
Ketua

Dr. Hasanuddin Remmang, SE. M.Si
Anggota

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Muhlis Ruslan, SE, M.Si

Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, 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, Mei 2018
Mahasiswa

ANDI ARNANINGSIH

PRAKATA

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena dengan berkah dan limpahan rahmat serta hidayahNya, sehingga tesis yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenzhip Behavior* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan) 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, 2018
Penulis

ANDI ARNANINGSIH

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Ketua Komisi Pembimbing Dr. Sukmawati Mardjuni, SE, M.Si dan anggota Komisi Pembimbing Dr. Hasanuddin Remmang, SE, M.Si atas arahan bimbingannya selama penulis melakukan konsultasi.
2. Tim Penguji Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si dan Dr. Miah Said, 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. Dr. Muhlis Ruslan, SE, M.Si selaku Direktur Pascasarjana Universitas Bosowa.
5. Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, 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 kepada Kedua Orangtua dan terima kasih tak terhingga penulis persembahkan kepada Ibunda tercinta, atas kasih sayang, dorongan yang kuat dan doa yang tiada hentinya untuk penulis.
8. Buat Suami tercinta terima kasih atas segala pengorbanan, motivasi dan restunya

Makassar, Mei 2018
Penulis

ANDI ARNANINGSIH

ABSTRAK

ANDI ARNANINGSIH, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan *Organizational CitizenSHIP Behavior* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan), (Dibimbing oleh Sukmawati Mardjuni dan Hasanuddin Remmang).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan mengetahui : 1) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja; 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dan 3) Pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja.

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jumlah populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini mencapai 38 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif yang dianalisis dengan bantuan software SPSS 24.

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian adalah : 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan 3) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, *Organizational CitizenSHIP Behavior* dan Kinerja Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

ANDI ARNANINGSIH, Influence of Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior Against the Performance of State Civil Apparatus (Study at Regional Finance Management Board of Pangkajene and Kepulauan Regency), (Guided by Sukmawati Mardjuni and Hasanuddin Remmang).

This research was conducted with the aim to analyze and know: 1) Influence of emotional intelligence on performance; 2) Influence of organizational commitment to performance and 3) The influence of organizational citizenship behavior on performance.

Design in this research using quantitative research method by using survey method. The number of population as well as samples in this study reached 38 people. This research uses quantitative descriptive analysis technique which is analyzed with the help of SPSS 24 software.

The conclusions obtained from the research results are: 1) Emotional intelligence has a positive and significant impact on performance; 2) Organizational commitment has a positive and significant impact on performance and 3) Organizational citizenship behavior has positive and significant impact on performance.

Keywords : *Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Performance of Civil State Apparatus*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINALAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	
A. Deskripsi Teori.....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
a) Defenisi Manajemen.....	10
b) Defenisi MSDM.....	11
c) Tujuan MSDM.....	12
d) Fungsi MSDM.....	13

2.	Kecerdasan Emosional	15
a)	Defenisi Kecerdasan Emosional	15
b)	Indikator Kecerdasan Emosional	19
c)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	21
3.	Komitmen Organisasi.....	21
a)	Defenisi Komitmen Organisasasi.....	21
b)	Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	24
c)	Bentuk Komitmen Organisasi.....	26
4.	Organizational <i>Citizenzhip Behavior (OCB)</i>	27
a)	Defenisi OCB	27
b)	Dimensi OCB	29
c)	Manfaat OCB	31
d)	Motif Yang Mendasari OCB.....	35
5.	Kinerja ASN.....	36
a)	Defenisi Kinerja	36
b)	Tujuan Penilaian Kinerja.....	37
c)	Kegunaan Penilaian Kinerja.....	39
B.	Penelitian Terdahulu	40
1.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	41
2.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.	45
3.	Pengaruh OCB Terhadap Kinerja.....	42
C.	Kerangka Pikir	43
D.	Hipotesis.....	46
1.	Hipotesis 1	46
2.	Hipotesis 2.....	48
3.	Hipotesis 3.....	50

BAB III. METODE PENELITIAN

A.	Desain Penelitian.....	51
1.	Desain Penelitian.....	51

2.	Jenis Penelitian.....	51
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	52
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampel Penelitian	52
1.	Populasi Penelitian.....	52
2.	Sampel Penelitian.....	53
3.	Teknik Penentuan Sampel Penelitian.....	53
D.	Jenis dan Sumber Data.....	53
1.	Jenis Data	53
2.	Sumber Data.....	54
E.	Metode Pengumpulan Data.....	55
F.	Teknik Analisis Data.....	56
1.	Analisis Deskriptif	56
2.	Analisis Kuantitatif	56
G.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	62
1.	Kecerdasan Emosional	62
2.	Komitmen Organisasi.....	63
3.	<i>Organizational Citizenzhip Behavior</i>	63
4.	Kinerja Pegawai	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Karakteristik Responden Penelitian.....	67
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	71
B.	Karakteristik Variabel Penelitian.....	72
1.	Kecerdasan Emosional	73
2.	Komitmen Organisasi	73
3.	Organizational Citizenzhip Behavior	75

4.	Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)	77
C.	Pengujian Kualitas Instrumen.....	79
1.	Uji Validitas.....	86
2.	Uji Reliabilitas.....	81
D.	Uji Asumsi Klasik	82
1.	Uji Multikolinearitas.....	82
2.	Uji Heterkoedastisitas.....	83
3.	Uji Normalitas	84
4.	Uji Linearitas	85
E.	Pengujian Hipotesis	86
1.	Pengujian Hipotesis 1	87
2.	Pengujian Hipotesis 2	87
3.	Pengujian Hipotesis 3	88
F.	Analisis Regresi Linear Berganda	88
G.	Koefisien Determinasi	90
H.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	91
1.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja ASN BPKD Kab. Pangkep.....	91
2.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ASN BPKD Kab. Pangkep.....	92
3.	Pengaruh Organizational Citizenzhip Behavior Terhadap Kinerja ASN BPKD Kab. Pangkep.....	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	44
2.2	Model Penelitian	45
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	71
4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional	72
4.7	Predikat Mean Pernyataan Variabel Kecerdasan Emosional	73
4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi	74
4.9	Predikat Mean Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi	74
4.10	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	76
4.11	Predikat Mean Pernyataan Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	76
4.12	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja ASN	78
4.13	Predikat Mean Pernyataan Variabel Kinerja ASN	78
4.14	Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	80
4.15	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	80
4.16	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	80
4.17	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja ASN	81
4.18	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	82

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.1	Penjabaran Variabel, Indikator, Item dan Sumber Acuan Penelitian	64
4.1	Hasil Pengujian Multikolinearitas	83
4.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	84
4.3	Hasil Uji Normalitas Data	85
4.4	Hasil Uji Linearitas	86
4.5	Hasil Uji T	86
4.6	Hasil Analisis Regresi Linear	88
4.7	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	90

UNIVERSITAS
BOSOWA

DAFTAR LAMPIRAN

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Salah satu yang harus diperhatikan adalah rasa suka rela karyawan dalam membantu rekan kerja di luar tanggungjawab. Jika perasaan itu sudah dimiliki karyawan, maka kinerja perusahaan akan semakin meningkat dan karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaan. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik pula (Widodo, 2015). Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber yang sangat berperan didalam suatu organisasi.

Kunci sukses pertumbuhan suatu organisasi adalah kemampuan organisasi dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusianya. Kabupaten Pangkajene, dan Kepulauan (dahulu bernama Pangkajene Kepulauan, biasa disingkat Pangkep) adalah salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kotanya adalah Pangkajene. Salah satu instansi yng berada dibawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene Kepulauan terdiri dari beberapa instansi dalam mendukung kinerja pemerintahannya.

Aparatur Sipil Negara berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Sumber daya manusia aparatur Pemda Pangkep 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 Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene Kepulauan 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 pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene Kepulauan 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. Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene Kepulauan sangat mengharapkan ASN yang 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.

Menurut Goleman (2009) 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.

Melalui peningkatan kecerdasan emosional Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan diharapkan ASN dapat menjadi andalan sebagai aparatur yang ideal yang dapat melayani, memaham dan berempati kepada masyarakat yang senantiasa menuntut pelayanan yang baik dari pemerintah.

Kecerdasan emosional tentunya berpengaruh terhadap Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB pernah dilakukan oleh Saputra (2013) yang bertujuan untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kecerdasan Emosional, dan mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional sebagai variabel bebas (independent) terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel terikat (*dependent*) di PT. Sumber Yalasangudra Muncar Banyuwangi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* sebesar 35,9 %. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Devi (2017) Tidak ada pengaruh signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap *organizational Citizenship behavior* (OCB).

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam membentuk OCB maupun kinerja aparatur sipil Negara (ASN) Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana pegawai mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi pada keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Pimpinan Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sangat mengharapkan ASN yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih patuh dengan peraturan, perintah, mempergunakan dan merawat alat kerja dengan baik, tepat waktu, menghindari absen.

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian Erwin (2017) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,539 dan dapat diartikan bahwa komitmen organisasi pada karyawan medik RS Fathma Medika Gresik memiliki pengaruh positif sebesar 53,9% terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi menyebabkan keterikatan antar karyawan dan organisasi meningkat. Hal ini akan meningkatkan komitmen masing-masing individu dalam organisasi, karena komitmen dapat membuat karyawan akan semakin loyal bekerja untuk organisasinya. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Penelitian Davoudi (2012) menunjukkan bahwa *affective commitment* dan *normative commitment* memberikan implikasi positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan *continuance commitment* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

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 Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang diungkapkan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang di Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ?
3. Apakah *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

D. Manfaat Penelitian

Setelah diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberi tambahan bukti empiris tentang pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pada ASN di bidang pemerintahan.
- b. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya. Sehingga apa yang menjadi kekurangan dalam penelitian ini dapat dikembangkan kembali pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi ASN, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan sekaligus masukan bagi ASN Pemda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan untuk meningkatkan kinerjanya, khususnya BPKD Pangkep.
- b. Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada lembaga yang dipimpinnya.
- c. Manfaat bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia.

- d. Manfaat bagi penulis, yakni penulis dapat membandingkan, menambah dan mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan di bangku kuliah khususnya mengenai kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan OCB terhadap kinerja.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini khusus mengkaji Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Obyek penelitian ini adalah Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan subyeknya adalah ASN Analisis penelitian menggunakan teknik kuantitatif.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) **Defenisi Manajemen**

James A. F. Stoner dalam Handoko (2011:8) menyatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari gambaran di atas menunjukkan bahwa manajemen adalah suatu keadaan terdiri dari proses yang ditunjukkan oleh garis (*line*) mengarah kepada proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Keempat proses tersebut mempunyai fungsi masing-masing untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Luther Glick dalam Handoko (2011) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Menurut Gulick manajemen telah memenuhi persyaratan untuk disebut bidang ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari dalam waktu yang lama dan telah disusun secara sistematis menjadi suatu rangkaian teori.

Definisi lain menurut Mary Forker Follett dalam Handoko (2011) mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Seni adalah suatu pengetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan atau dalam kata lain seni adalah kecakapan yang diperoleh dari pengalaman, pengamatan dan pelajaran serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan manajemen.

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen yang telah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan.

b) Defenisi 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.

c) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

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

- 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.
- Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 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.

d) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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 oyalitas 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. 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 (2009) 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.

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.

3. Komitmen Organisasi

a) Defenisi Komitmen Organisasi

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No.25/KEP/M.PAN/2002 menyatakan pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini.

Mathis dan Jackson (2010) mendefinisikan komitmen organisasi di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013, h. 171).

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinsikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang

memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Menurut Noe, *et. al.* (2011:308), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meregangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi.

Selanjutnya Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah “sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa :“komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap seorang individu yang memihak pada organisasinya dan tujuan- tujuannya. Serta loyalitas seorang individu terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

- a) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- c) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. David (2011) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal, misalnya : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Allen & Meyer (dalam Umam, 2012, h. 261-262), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah :

a. Karakteristik Pribadi Individu

Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

b. Karakteristik Organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

c. Pengalaman

Selama Berorganisasi Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

Menurut Handoyo (dalam Agustian, 2011, h. 14) terdapat dua faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk berhenti bekerja atau bertahan pada perusahaan, yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mendukung seseorang untuk tetap bertahan dalam sebuah perusahaan adalah komitmen organisasi yang tinggi. Darmawan (2013, h. 171) menjelaskan komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka karyawan akan tetap memilih tinggal di perusahaan dan memberikan performance terbaiknya dengan sepenuh hati bagi perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut. Keterlibatan karyawan dapat mencakup sumbangsih keputusan dalam membuat kebijakan-kebijakan perusahaan. Sehingga apapun hasilnya adalah keputusan bersama yang telah disepakati oleh seluruh karyawan.

Komitmen organisasi juga mencakup tentang loyalitas dan rasa memiliki. Ketika karyawan mempunyai loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi pada perusahaan, maka karyawan akan rela mengorbankan kepentingan pribadinya untuk perusahaan, bahkan tanpa mengharapkan imbalan yang sepadan. Apabila loyalitas dan rasa memiliki rendah, maka karyawan cenderung mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain.

c) Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (2013) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu :

a) *Affective Commitment*

(komitmen afektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. *Affective Commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu (Umam, 2010, h. 259).

b) *Continuance Commitment* (komitmen kontinyu) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan *continuance* yang tinggi akan terus

bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Umam, 2010, h. 259).

- c) *Normative Commitment* (komitmen normatif) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan. Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Umam, 2010, h. 260). Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. (Umam, 2010, h 264).

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 volunteer 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 *concentiousness* 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 ASN

a) Defenisi Kinerja Pegawai

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.

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 telah ditetapkan. Efek dari semua itu tentu akan bermuara pada kinerja pegawai yang semakin turun atau malah sebaliknya, karena atasan merupakan bagian 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.

b) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013), 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.

c) Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013), 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.
- *Perbaikan 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.

B. Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

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.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Penelitian Kusmawati (2017) dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung* hasil dari penelitian ini ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. Secara sistematis memiliki derajat pengaruh yang erat. Artinya, tehnik-tehnik pelaksanaan komitmen organisasional tersebut sangat menentukan dalam meningkatkan dan mewujudkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung, hal ini dapat dilihat apabila komitmen organisasional dioptimalkan melalui tehnik-tehniknya, maka secara keseluruhan variable komitmen organisasional memberikan pengaruh yang cukup potensial dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian Zalim & Noor (2017) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance*, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komponen komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimensi komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Endang, *et. al.* (2016) dengan judul "*The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT. Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*", hasilnya Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*; dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh OCB Terhadap Kinerja

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.

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

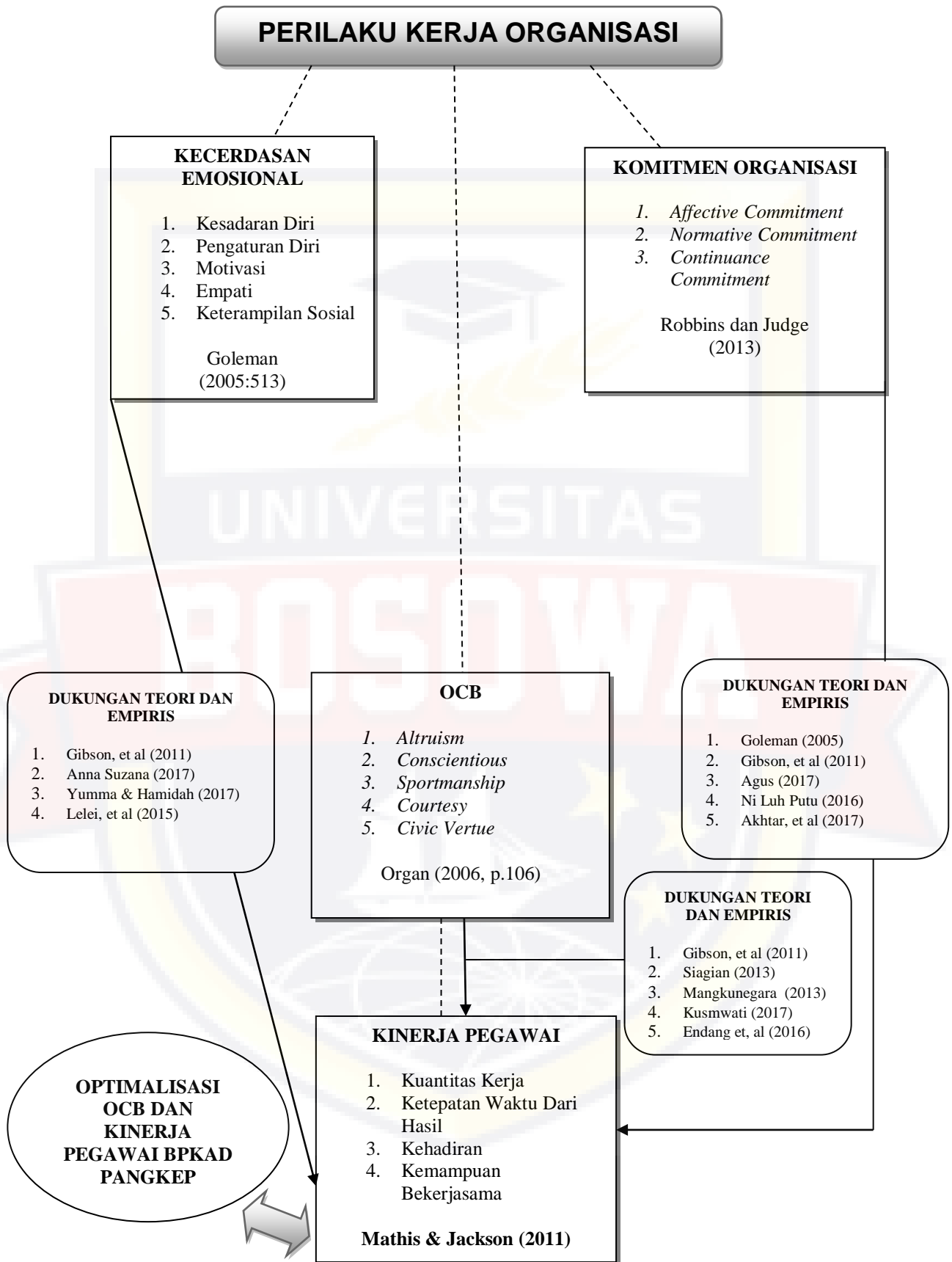
menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja Karyawan.

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 pikir penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.

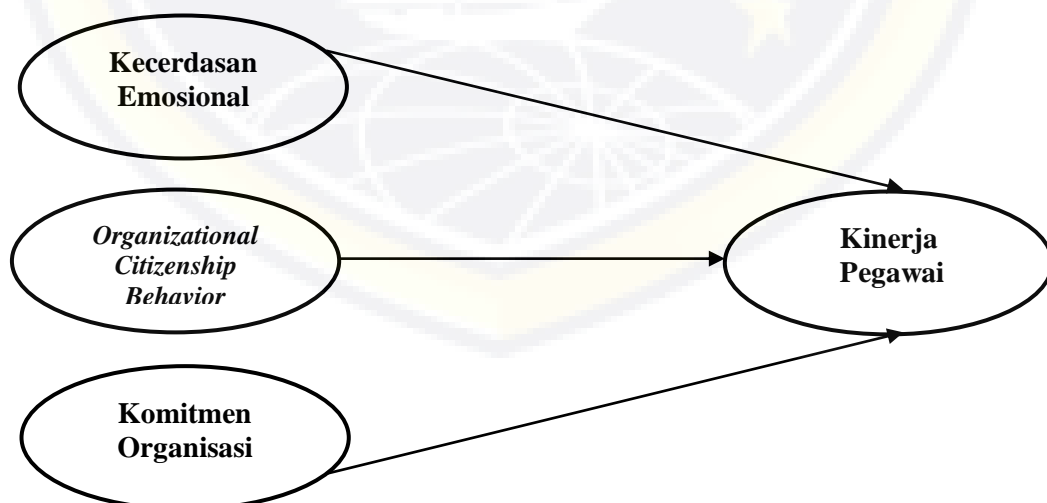
Gibson, *et al* (2011) lebih lanjut memperinci bahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

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.

Secara teoritis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, misalnya, Menurut Siagian (2013), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2013) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan komitmen organisasional sedangkan faktor-faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut.



Gambar 2.2. Model Penelitian

D. Hipotesis

1. Hipotesis 1

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. Selanjutnya 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.

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.

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 empiris tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_a : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan.

2. Hipotesis 2

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.

Secara teoritis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, misalnya, Menurut Siagian (2013), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2013) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan komitmen organisasional sedangkan

faktor-faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

Kemudian secara empiris komitmen organisasi ternyata terbukti mampu mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sesuai hasil penelitian Kusmawati (2017) dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung* hasil dari penelitian ini ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung, hasil Penelitian Zalim & Noor (2017) dengan judul *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance* menemukan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Endang, *et. al.* (2016) dengan judul *"The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT. Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*, juga menemukan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*; dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

H_a : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan.

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 Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan.

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 Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan, dengan rincian kegiatan, dimulai dari bulan Januari hingga bulan Februari 2018, 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 43 orang ASN, 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 38 orang, sehingga peneliti menggunakan metode *Total sampling* dengan mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 43 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.

F. 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}.

G. 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.

c. 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:

$$\text{KASN} = a + b_{KE} + b_{KO} + b_{OCB} + e$$

Keterangan :

KASN	=	Variabel Kinerja ASN
a	=	Konstanta
b _{KE}	=	Koefisien Regresi Variabel Kecerdasan Emosional
b _{KO}	=	Koefisien Regresi Variabel Komitmen Organisasi
b _{OCB}	=	Koefisien Regresi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
BO	=	Variabel Kecerdasan Emosional
KO	=	Variabel Komitmen Organisasi
OCB	=	Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
e	=	Variabel Lain Diluar Penelitian/kesalahan pengganggu

d. 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.

H. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. 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.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2013), membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu : 1) Komponen afektif (*affective commitment*), Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya; 2) Komponen normatif (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. 3) Komponen berkelanjutan

(*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

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 ASN

Definisi kinerja pegawai dalam penelitian ini pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai (Mathis dan Jackson, 2011). Indikator penelitian ini didasarkan pada penelitian Baro (2012) dan pendapat Mathis dan Jackson (2011), yaitu:

1. Kuantitas dari hasil, terkait dengan jumlah pekerjaan menurut uraian pekerjaan sesuai dengan hasil kerja yang diselesaikan.
2. Kualitas dari hasil, terkait dengan kualitas hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan standar kerja..
3. Ketepatan waktu dari hasil, terkait dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan.

4. Kehadiran, terkait dengan kehadiran/keberadaan di tempat kerja.
5. Kemampuan bekerjasama, terkait dengan kemampuan melakukan kerjasama dengan rekan kerja.

Tabel 3.1.
Penjabaran Variabel, Indikator, Item dan Sumber Acuan Penelitian

Variabel	Indikator/ Dimensi	Item	Sumber
Kecerdasan Emosional	Kesadaran Diri	➤ Setiap harinya saya tampil percaya diri dalam bekerja di dalam maupun di luar kantor	Goleman (2005:513)
		➤ saya mengenali situasi yang dapat membangkitkan emosi yang kuat pada diri saya	
		➤ Saya senantiasa membuat pertimbangan berdasarkan pada perasaan	
	Pengaturan Diri	➤ Saya senantiasa memperhitungkan resiko dalam mengerjakan pekerjaan	
		➤ saya mematuhi nilai-nilai yang ada pada dirimu bahkan ketika ada cobaan/tantangan.	
		➤ Saya menerapkan prosedur standar dengan fleksibel	
	Motivasi	➤ Saya senantiasa berinisiatif mengambil tindakan untuk menciptakan berbagai kemungkinan dalam pekerjaan	
		➤ saya yakin bahwa pekerjaan hari esok akan lebih baik dari hari kemarin	
	Empati	➤ Saya senantiasa penuh perhatian terhadap suasana hati orang lain atau isyarat yang ditunjukkan orang lain	
		➤ Saya berhubungan baik dengan orang lain yang memiliki latar belakang yang berbeda	
Keterampilan Sosial	➤ Saya memahami aturan yang tak tertulis di dalam organisasi		
	➤ Saya senantiasa membangun dan memelihara hubungan yang erat di tempat kerja		
Komitmen Organisasi	<i>Affective Commitment</i>	➤ Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	Robbins dan Judge (2013),
		➤ Permasalahan yang terjadi di organisasi ini merupakan masalah saya juga.	
	<i>Normative Commitment</i>	➤ Organisasi ini memiliki masa depan yang lebih baik daripada organisasi lainnya	
		➤ Saya memiliki keinginan untuk selalu bertahan dalam organisasi ini dalam keadaan apapun.	

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya merasa berat dan sedih apabila harus meninggalkan organisasi ini 	
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disini banyak kenangan yang tidak bisa saya tinggalkan begitu saja 	
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya tidak akan meninggalkan atasannya saat ini. 	
	<i>Continuance Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Meskipun ada tawaran kerja yang lebih baik saya tidak akan meninggalkan organisasi ini. 	
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya tetap melanjutkan kerja disini karena saya ingin memajukan organisasi ini 	
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organisasi ini memberikan jaminan kehidupan berkelanjutan 	
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya membantu memberikan orientasi terhadap pegawai baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan 	
	<i>Altruism</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain 	
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya bersedia menggantikan pegawai lain yang tidak hadir secara sukarela 	
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya bersedia melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain demi kemajuan organisasi 	
	<i>Conscientiousness</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya mengikuti perkembangan dan kemajuan yang terjadi dalam organisasi 	
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur organisasi 	
	<i>Sportmanship</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan sungguh-sungguh 	Organ (2006, p.106)
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya bersedia membantu meringankan pekerjaan rekan sesama pegawai 	
	<i>Courtesy</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya membantu dosen maupun staf administrasi yang memerlukan bantuan 	
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya bersedia membantu pegawai dari jurusan atau program lain jika menghadapi masalah pekerjaan 	
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya membela organisasi ketika dikritik oleh rekan lainnya maupun orang dari luar organisasi 	
	<i>Civic Virtue</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya berani berkata tidak untuk menyatakan keyakinan saya tentang apa yang paling baik untuk organisasi 	
Kinerja ASN	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Saya perlu bekerja dengan cekatan teliti, terampil dan tepat sasaran ➤ Skill yang saya miliki sesuai dengan job des saya 	Mathis & Jackson (2011)
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hasil kerja saya senantiasa sesuai dengan harapan ➤ Hasil kerja saya senantiasa mendapatkan apresiasi dari rekan kerja saya dan pimpinan 	
	Ketepatan waktu dari hasil	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pekerjaan yang dibebankan harus selesai tepat waktu dan tanpa ada kesalahan ➤ Tepat waktu membuat saya mampu 	

mengatur jadwal pekerjaan

Kehadiran	<ul style="list-style-type: none">➤ Saya senantiasa berada di tempat kerja sesuai jam kerja, kecuali ada dinas luar➤ Saya tidak suka membuang-buang waktu untuk kegiatan yang tidak penting
Kemampuan bekerja sama	<ul style="list-style-type: none">➤ Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya➤ Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya mampu bekerjasama dengan atasan saya.



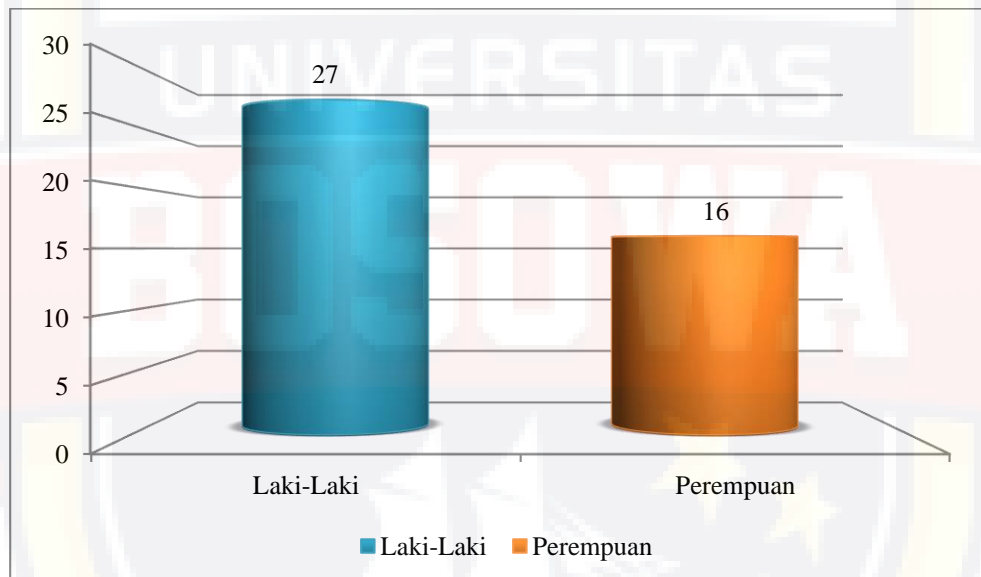
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden Penelitian

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dengan adanya karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin maka akan menggambarkan heterogenitas pegawai di instansi ini, adapun datanya dapat dilihat pada gambar berikut ini :

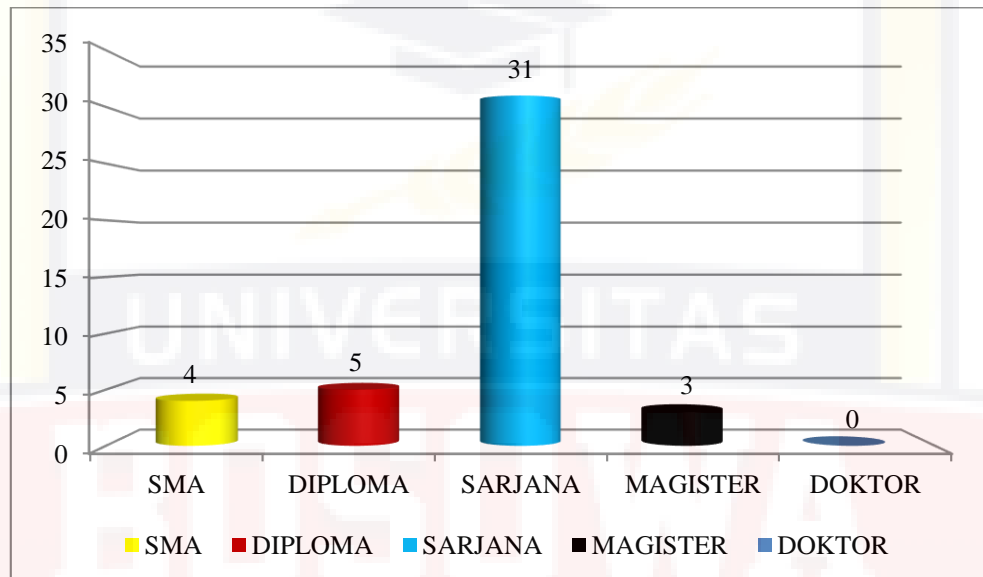


Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang. Pegawai pria umumnya lebih mudah puas dan percaya diri serta memiliki kesulitan lebih sedikit dibanding perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden tentunya akan menggambarkan jenjang pengetahuan responden, maupun kualifikasi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka akan semakin baik pemahaman pegawai tersebut.

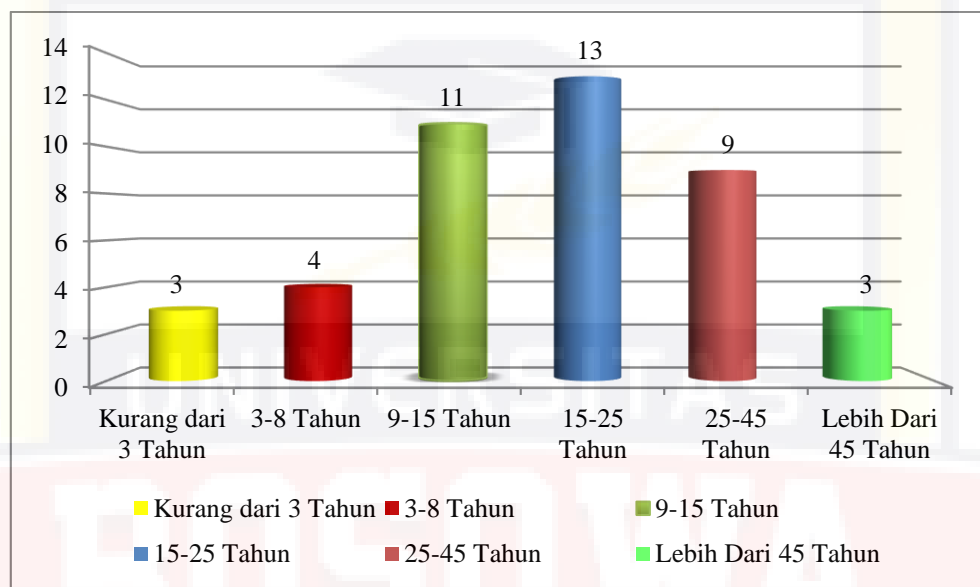


Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari sisi pendidikan terdapat 4 orang yang berpendidikan terakhir SMA/SMK, 5 orang berpendidikan Diploma, 31 orang berpendidikan S1, 3 orang berpendidikan S2 dan tidak satupun pegawai yang berpendidikan S3. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, dengan arti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja merupakan lama responden bekerja pada suatu instansi atau akumulasi masa kerja dari beberapa instansi. Hasil analisis masa kerja responden dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



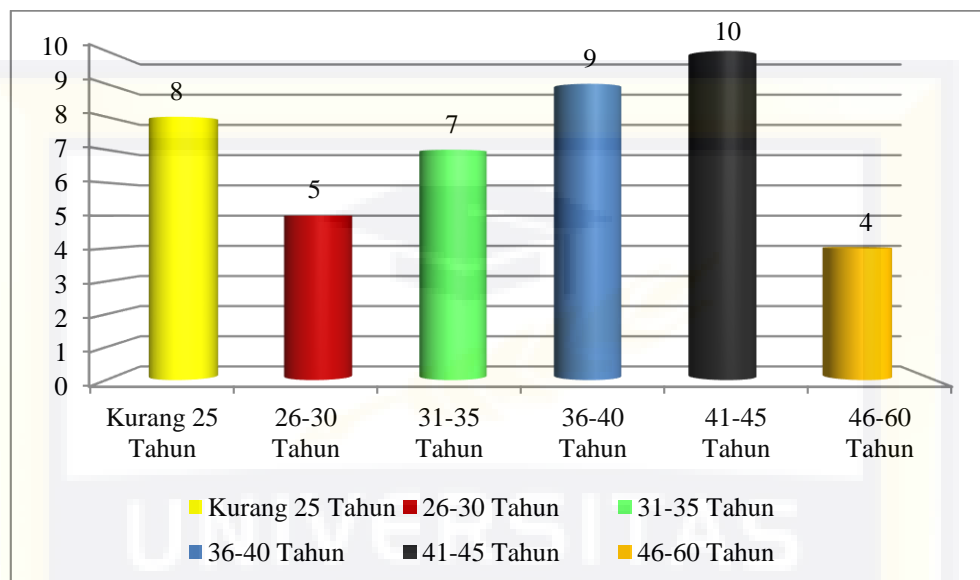
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden terbanyak merupakan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 15-25 tahun, hal ini dapat dinyatakan bahwa responden tersebut memiliki pemahaman yang cukup dalam pengelolaan pekerjaan. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun dan lebih dari 45 tahun merupakan responden yang paling sedikit.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Peneliti akan mendeskripsikan karakteristik berdasarkan usia dengan tujuan untuk menggambarkan keadaan pegawai, semakin tua pegawai maka pengalaman kerjanya akan semakin bertambah demikian juga golongan ruangnya,

demikian juga sebaliknya. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat pada gambar berikut ini :

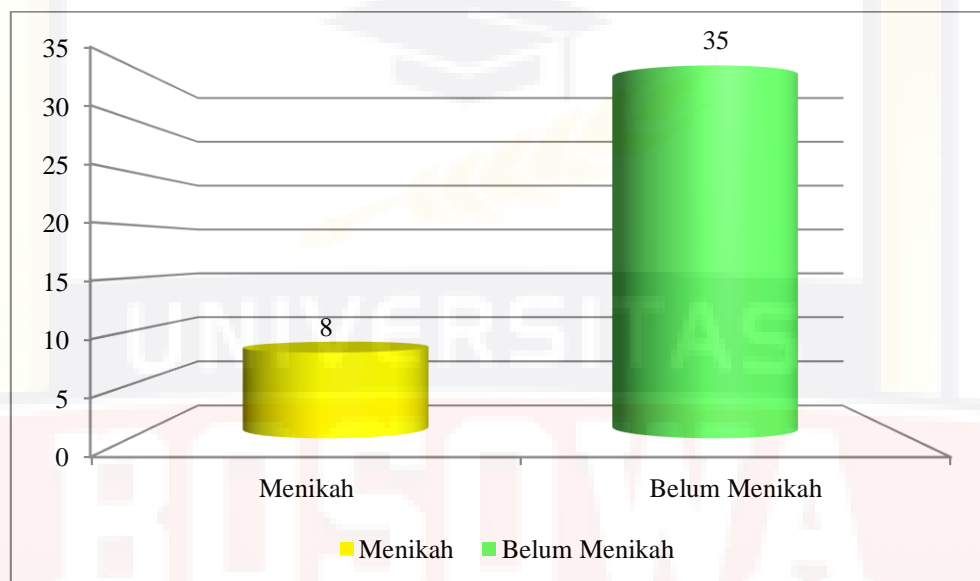


Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sangat sedikit pegawai yang berusia lanjut, Saat pegawai berusia lanjut, mereka harus melakukan banyak penyesuaian. Umumnya prestasi kerja karyawan usia lanjut dan usia muda kurang lebih sama. Kelemahan yang timbul dalam kaitannya dengan usia sering kali diimbangi dengan peningkatan diberbagai segi lain. Contohnya, beberapa karyawan usia lanjut harus bekerja dengan tempo yang lebih lambat, tapi mereka mengimbangi kekurangan ini dengan meningkatkan keterandalan, kualitas pekerjaan, kehadiran, dan upaya lebih besar.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Peneliti juga mengklasifikasikan responden berdasarkan status, dalam hal ini adalah responden yang sudah menikah ataupun belum menikah. Data persebaran responden berdasarkan status dapat dilihat pada gambar berikut ini :



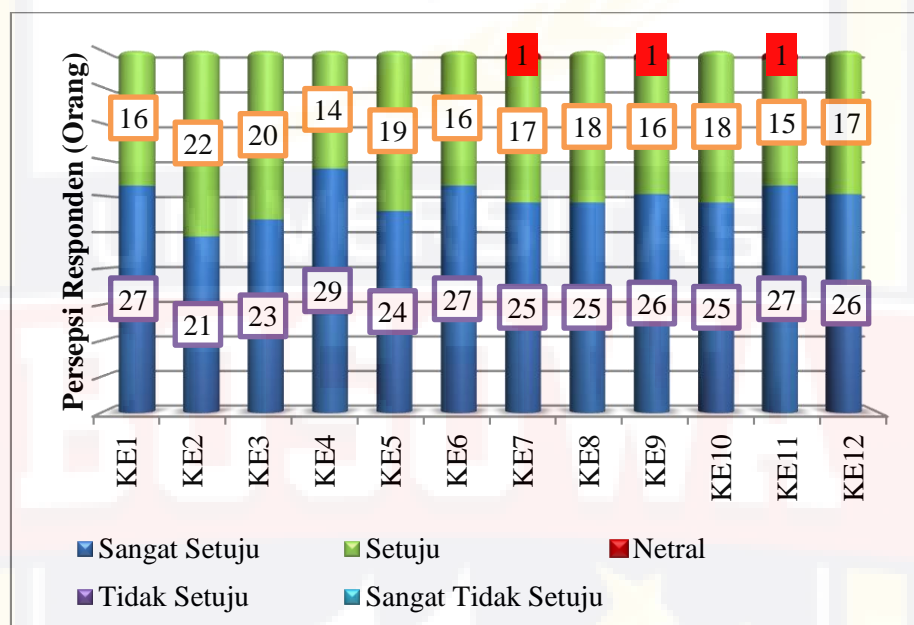
Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden yang telah menikah lebih banyak jumlahnya dibandingkan responden yang belum menikah. Hal ini berarti bahwa terdapat perbedaan signifikan antara pegawai yang belum menikah dan setelah menikah, hal ini dapat dilihat dari beban dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diselesaikan.

B. Karakteristik Variabel Penelitian

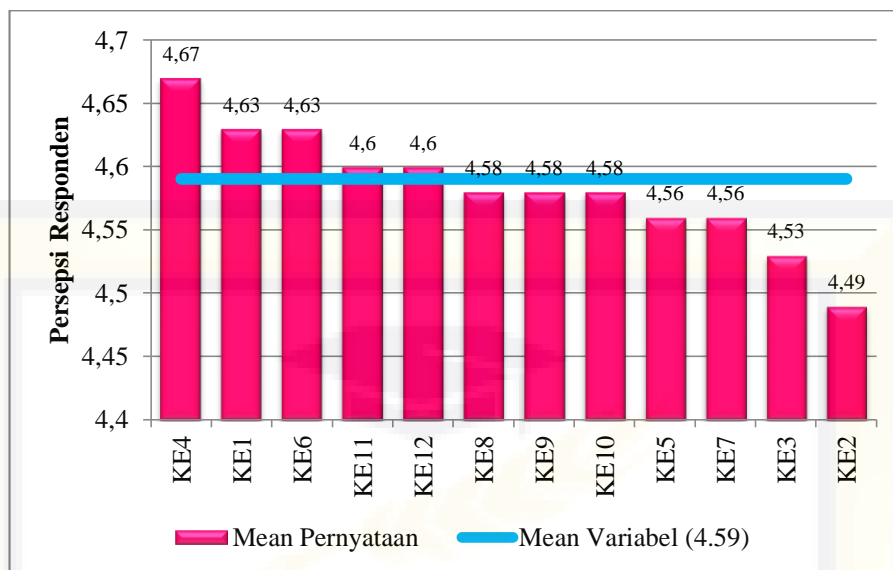
1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman (2005:513) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu : 1) Kesadaran diri; 2) Pengaturan diri; 3) Motivasi; 4) Empati dan 5) Keterampilan sosial. Hasil Pengukuran variabel kecerdasan emosional dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional
Sumber : Output SPSS 24, 2018 (Lampiran 3)

Hasil analisis frekuensi menyimpulkan bahwa mean variabel kecerdasan emosional adalah 4,59. Dari 12 item pernyataan yang mengukur variabel kecerdasan emosional terdapat 4 pernyataan yang nilai rata-ratanya dibawah nilai rata-rata variabel yakni KE5, KE7, KE3 dan KE2. Sedangkan pernyataan variabel yang nilai rata-ratanya diatas rata-rata variabel adalah KE4, KE1, KE6, KE11, KE12. Dari hasil tersebut 3 besar rata-rata yang tertinggi mempengaruhi variabel kecerdasan emosional adalah KE4, KE1 dan KE6.



Gambar 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional
 Sumber : Output SPSS 24, 2018 (Lampiran 3)

Pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel kecerdasan emosional adalah pernyataan KE4 (Saya senantiasa memperhitungkan resiko dalam mengerjakan pekerjaan) dengan meannya mencapai 4,67. Sedangkan pernyataan yang berpengaruh paling rendah adalah pernyataan KE2 (saya mengenali situasi yang dapat membangkitkan emosi yang kuat pada diri saya) yang nilai meannya hanya 4,49.

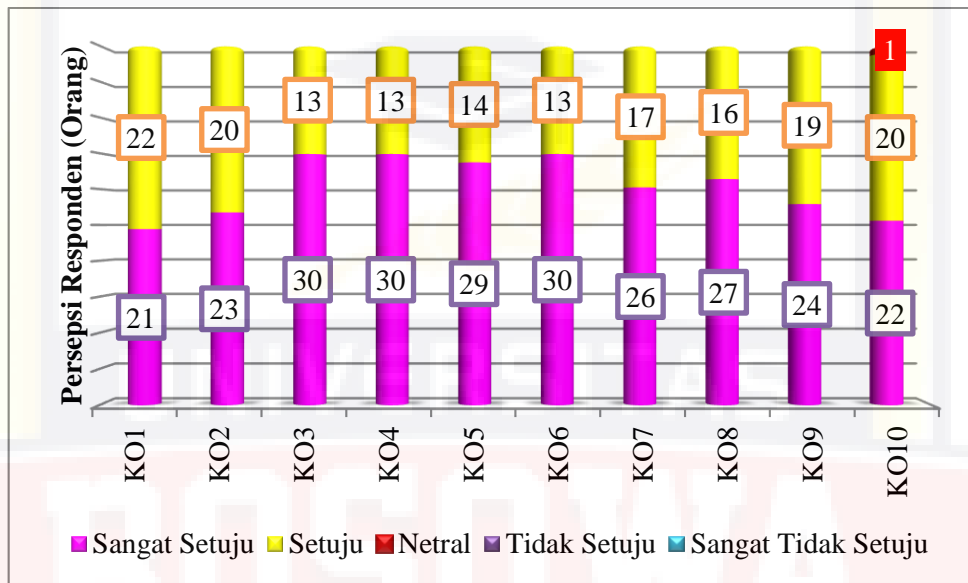
2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2013), membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu : 1) Komponen afektif (*affective commitment*), Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya; 2) Komponen normatif (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. 3) Komponen berkelanjutan

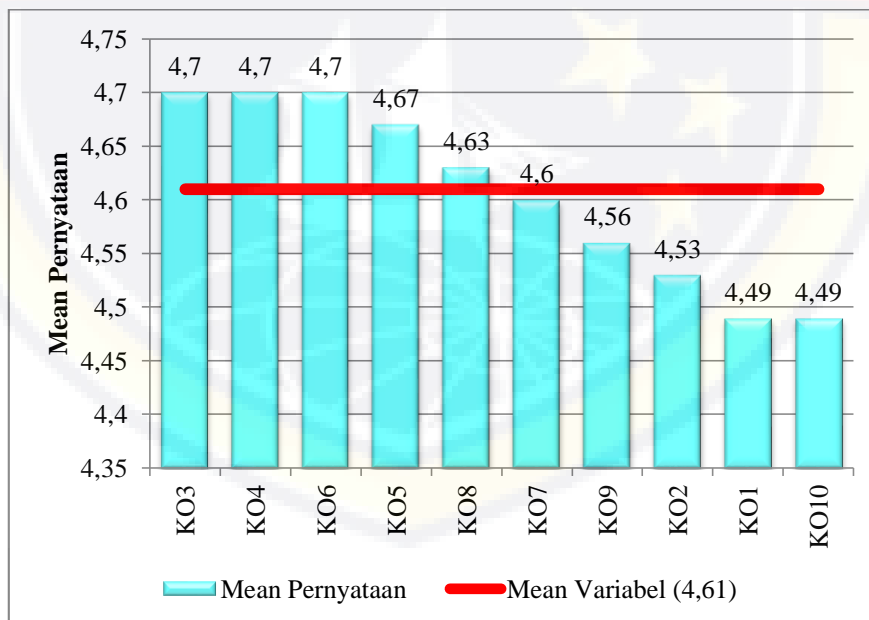
(*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Hasil Pengukuran variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar berikut

ini :



Gambar 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi
Sumber : Output SPSS 24, 2018 (Lampiran 3)



Gambar 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi
Sumber : Output SPSS 24, 2018 (Lampiran 3)

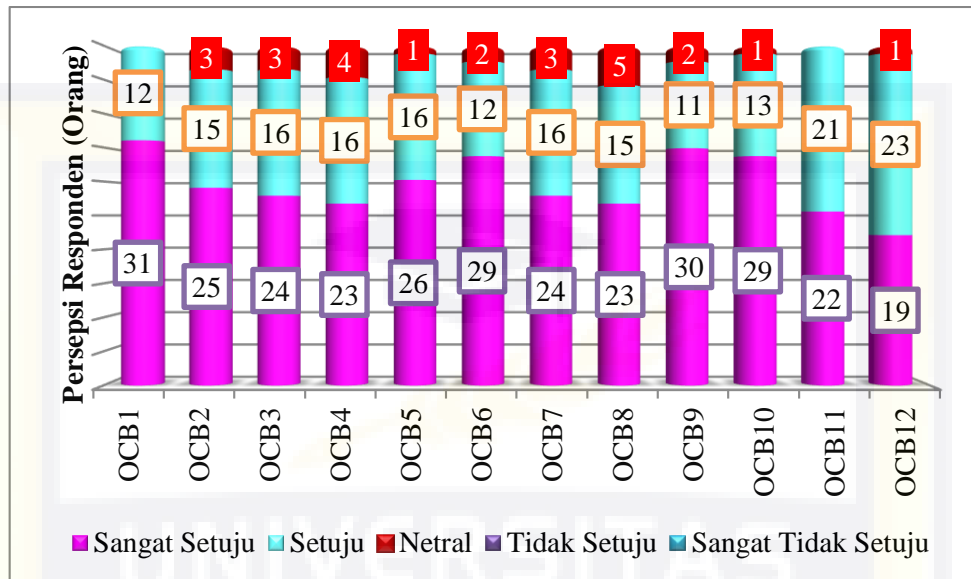
Hasil analisis frekuensi menyimpulkan bahwa mean variabel komitmen organisasi adalah 4,61. Dari 10 item pernyataan yang mengukur variabel komitmen organisasi terdapat 5 pernyataan yang nilai rata-ratanya dibawah nilai rata-rata variabel yakni KO7, KO9, KO2, KO1 & KO10. Sedangkan pernyataan variabel yang nilai rata-ratanya diatas rata-rata variabel adalah KO3, KO4, KO5, KO6, KO8. Dari hasil tersebut 3 besar rata-rata yang tertinggi mempengaruhi variabel komitmen organisasi adalah KO3, KO4, KO5.

Dari gambar tersebut dapat dinyatakan bahwa pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel komitmen organisasi secara bersama-sama adalah pernyataan KO3 (Organisasi ini memiliki masa depan yang lebih baik daripada organisasi lainnya), KO4 (Saya memiliki keinginan untuk selalu bertahan dalam organisasi ini dalam keadaan apapun) dan KO6 (Disini banyak kenangan yang tidak bisa saya tinggalkan begitu saja). Sedangkan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel komitmen organisasi adalah KO10 (Organisasi ini memberikan jaminan kehidupan berkelanjutan).

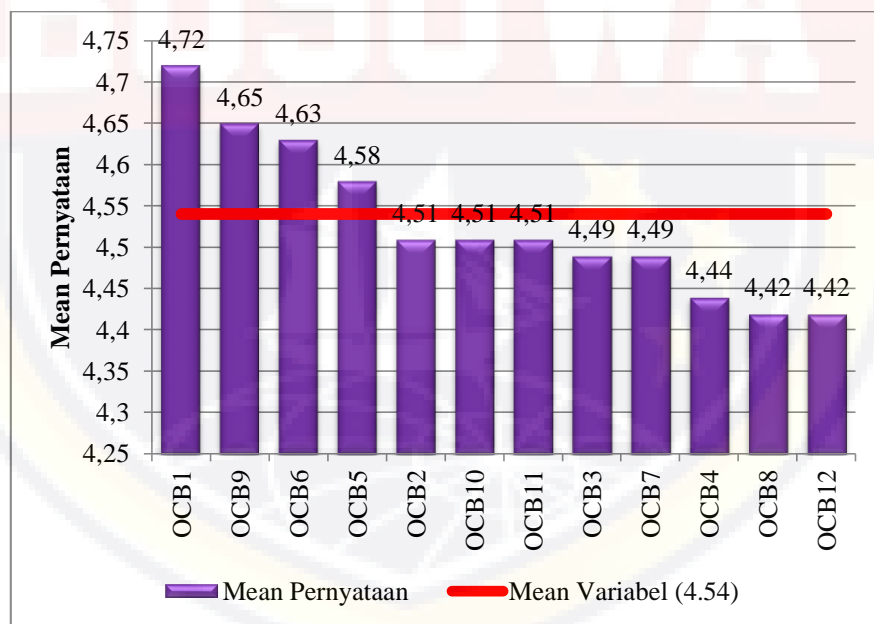
3. *Organizational Citizenship Behavior*

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. Dimensi OCB menurut Organ (2006, p.106) adalah *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue*.

Hasil Pengukuran variabel *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*
 Sumber : Output SPSS 24, 2018 (Lampiran 3)



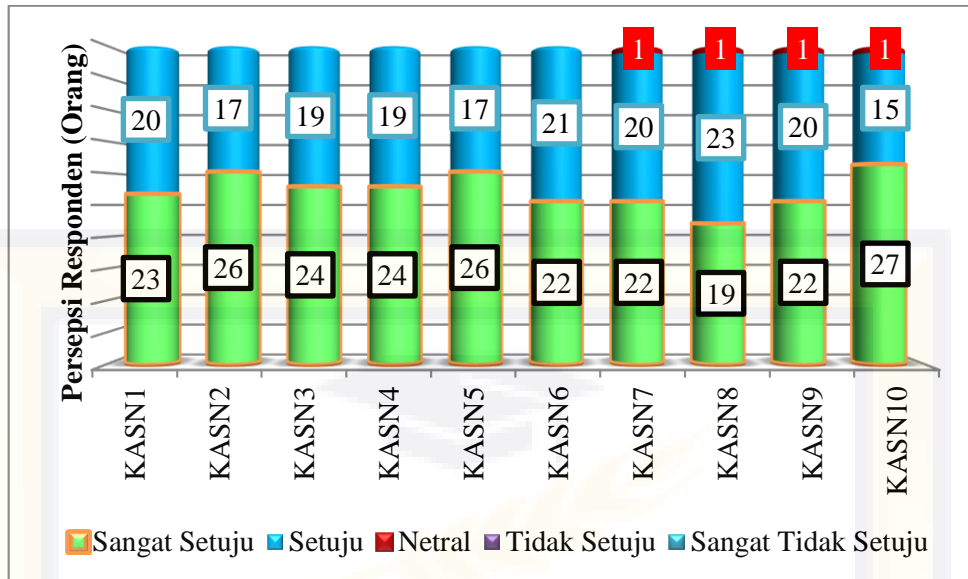
Gambar 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*
 Sumber : Output SPSS 24, 2018 (Lampiran 3)

Hasil analisis frekuensi 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). Sedangkan pernyataan yang berpengaruh paling kecil terhadap variabel *organizational citizenship behavior* adalah pernyataan OCB12 (Saya berani berkata tidak untuk menyatakan keyakinan saya tentang apa yang paling baik untuk organisasi).

Hasil analisis frekuensi menyimpulkan bahwa mean variabel *organizational citizenship behavior* adalah 4,54. Dari 12 item pernyataan yang mengukur variabel *organizational citizenship behavior* terdapat 8 pernyataan yang nilai rata-ratanya dibawah nilai rata-rata variabel yakni OCB2, OCB10, OCB11, OCB3, OCB7, OCB4, OCB8 & OCB12. Sedangkan pernyataan variabel yang nilai rata-ratanya diatas rata-rata variabel adalah OCB1, OCB9, OCB6 & OCB5. Dari hasil tersebut 3 besar rata-rata yang tertinggi mempengaruhi variabel *organizational citizenship behavior* adalah OCB1, OCB9 dan OCB6.

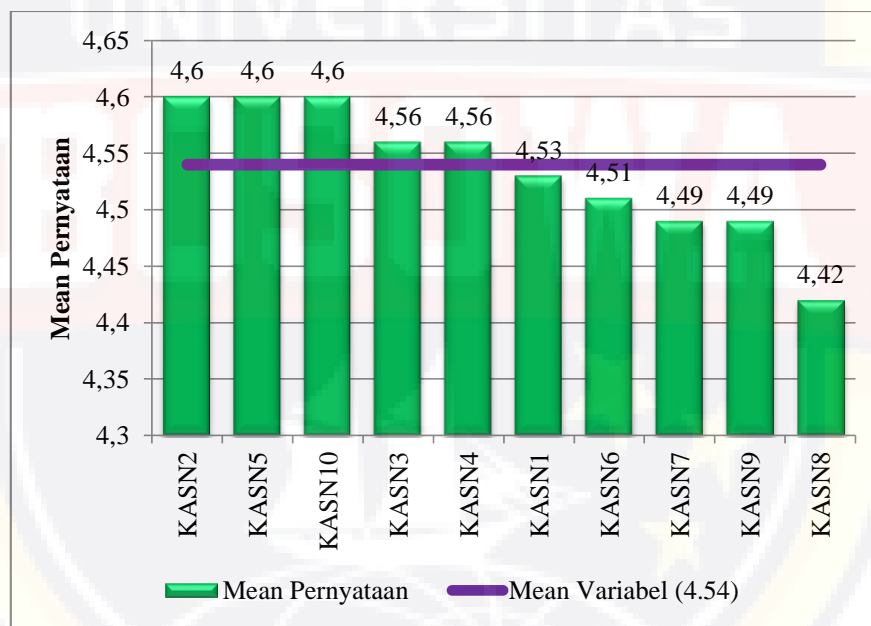
4. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Definisi kinerja pegawai dalam penelitian ini pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai (Mathis dan Jackson, 2011). Indikator penelitian ini didasarkan pada penelitian Baro (2012) dan pendapat Mathis dan Jackson (2011), Hasil Pengukuran variabel kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja ASN

Sumber : Output SPSS 24, 2018 (Lampiran 3)



Gambar 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja ASN

Sumber : Output SPSS 24, 2018 (Lampiran 3)

Hasil analisis frekuensi menyimpulkan bahwa mean variabel kinerja ASN adalah 4,54. Dari 10 item pernyataan yang mengukur variabel kinerja ASN terdapat 5 pernyataan yang nilai rata-ratanya dibawah nilai rata-rata variabel yakni KASN1, KASN6, KASN7, KASN8 & KASN9. Sedangkan pernyataan variabel yang nilai rata-ratanya diatas rata-rata variabel adalah KASN1, KASN6, KASN7,

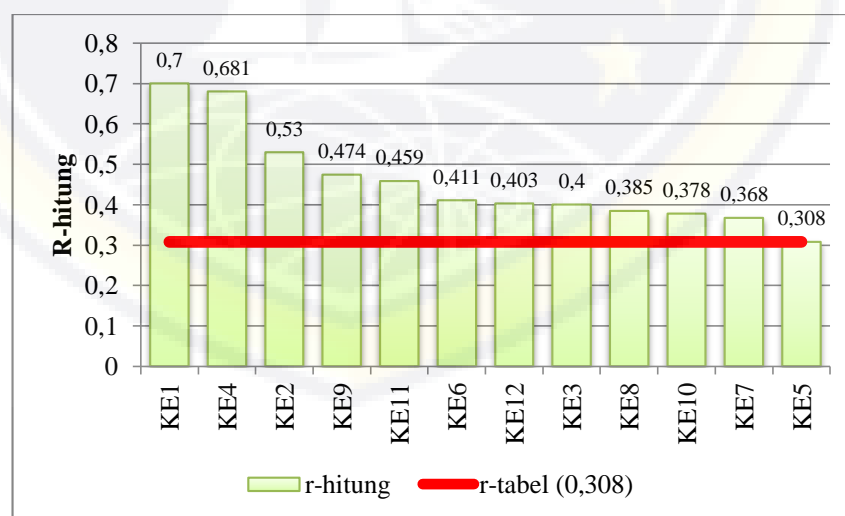
KASN9 & KASN8 Dari hasil tersebut 3 besar rata-rata yang tertinggi mempengaruhi variabel kinerja ASN adalah KASN1, KASN6 dan KASN7.

Pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel kinerja pegawai aparatur sipil Negara Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah pernyataan KASN2 (Skill yang saya miliki sesuai dengan job des saya) dengan mean yang mencapai 4,6, namun pernyataan yang berpengaruh paling kecil adalah pernyataan KASN8 (Saya tidak suka membuang-buang waktu untuk kegiatan yang tidak penting) dengan mean yang hanya berada pada kisaran 4.42.

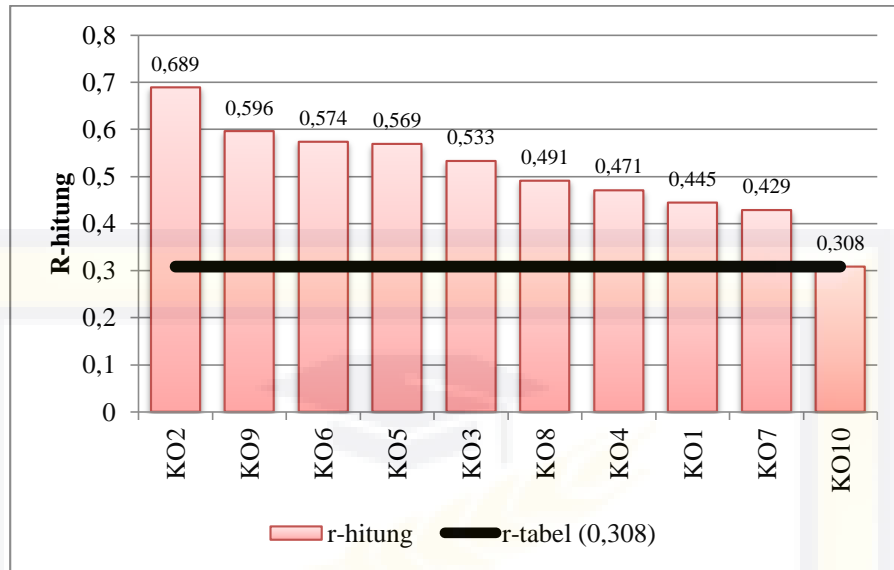
C. Pengujian Kualitas Intrumen Penelitian

1. Uji Validitas

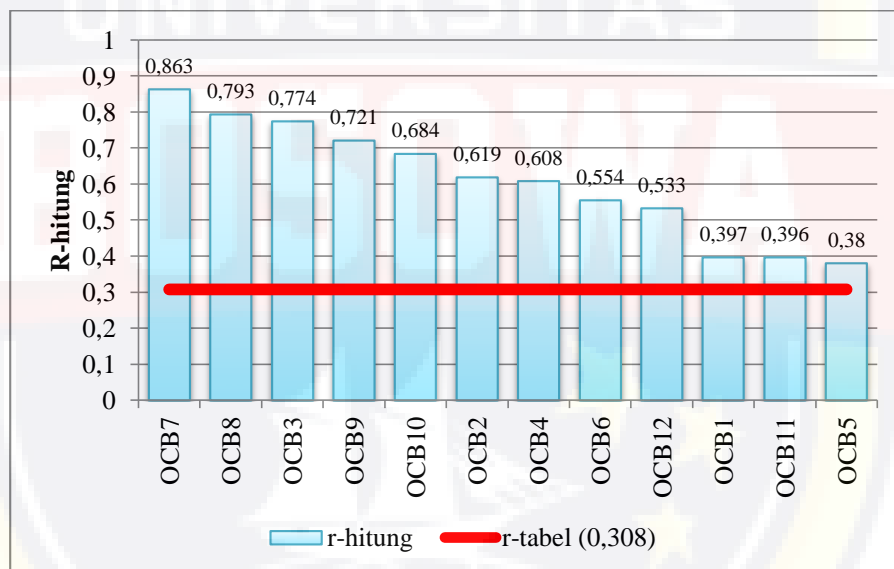
Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$) atau $(43-2)$, dimana r tabel 0,308. Pengujian validitas setiap variabel selengkapnya dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Gambar 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional
 Sumber : Output SPSS 24, 2018 (Lampiran 4)



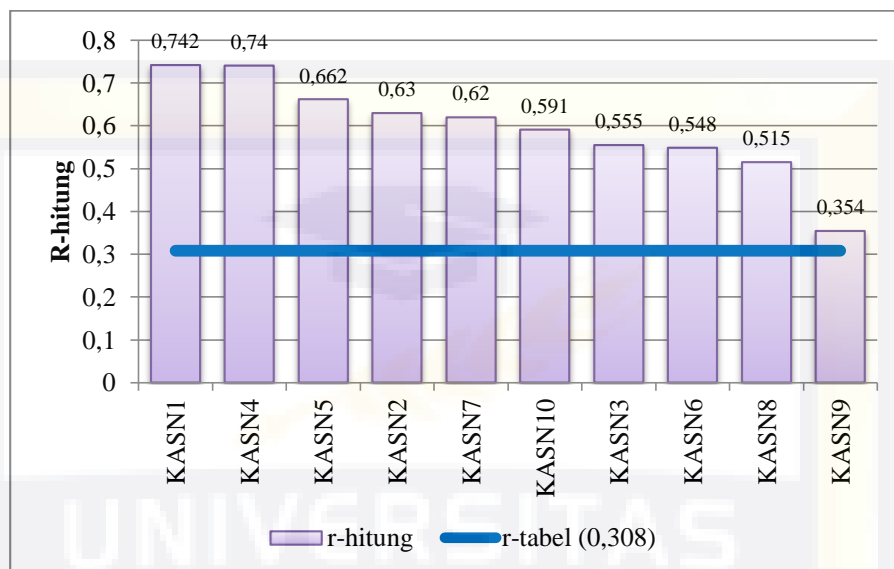
Gambar 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi
 Sumber : Output SPSS 24, 2018 (Lampiran 5)



Gambar 4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional
 Sumber : Output SPSS 24, 2018 (Lampiran 4)

Gambar diatas maupun dibawah ini menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* dan kinerja ASN. Nilai *corrected item total pearson* (r-hitung) semuanya telah berada diatas r-tabel 0,308. Sehingga instrumen

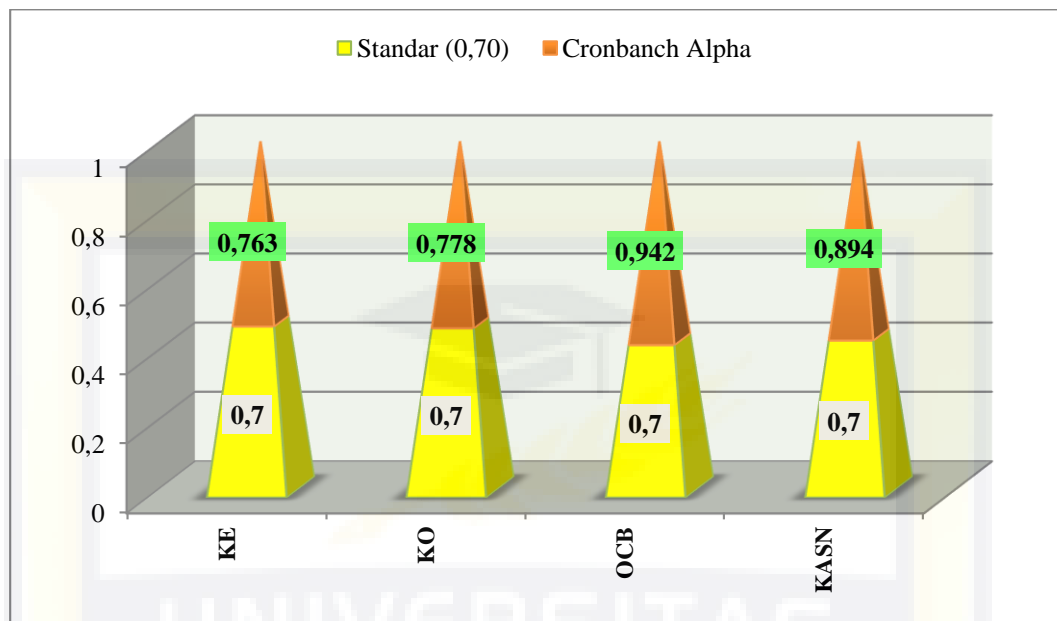
dinyatakan layak untuk diuji keakuratannya, karena telah dianggap mampu mengukur variabel.



Gambar 4.16 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja ASN
Sumber : Output SPSS 24, 2018 (Lampiran 4)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan apabila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Crobach's*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2013). Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian
Sumber : Output SPSS 24, 2018 (Lampiran 5)

Gambar diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas instrumen kesemua variabel penelitian menunjukkan 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

1. 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 persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,764	1,309	Non Multikol
Komitmen Organisasi	0,639	1,564	Non Multikol
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,680	1,470	Non Multikol

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 5)

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.

2. 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 heterokodesastisitas. 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. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.415	.325		1.277	.209
	Kecerdasan_Emosional	-.039	.074	-.093	-.524	.603
	Komitmen_Organisasi	-.082	.068	-.233	-1.200	.237
	Organizational_Citizenzhip_Behavior	.056	.047	.226	1.200	.237

a. Dependent Variable: Residual_KASN

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 8)

Berdasarkan Hasil uji heterokedastisitas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel telah melebihi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterkodesastisitas antar variabel independen, karena nilai signifikansi masing-masing variabel telah lebih dari 0,05.

3. 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, Ghozali (2013). Hasil penelitian dikategorikan berdistribusi normal jika nilai signifikansi berada diatas 0,05. Hasil uji normalitas persamaan regresi pertama dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel Penelitian	Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Kategori
Kecerdasan Emosional	0,408	Berdistribusi Normal
Komitmen Organisasi	0,367	Berdistribusi Normal
<i>Organizational Citizenzhip Behavior</i>	0,290	Berdistribusi Normal
Kinerja ASN	0,196	Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 9)

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian kesemua variabel $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi 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. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

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.

Tabel 4.4
Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel Penelitian	<i>Deviation from Linearity (Sig)</i>	Kesimpulan
KE → KASN	0,344	Linear Signifikan
KO → KASN	0,127	Linear Signifikan
OCB → KASN	0,094	Linear Signifikan

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 9)

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 sehingga nilai signifikansi untuk t-tabel adalah 0,025.

Peneliti akan melakukan pengujian hipotesis dengan t-tabel pada signifikansi 0,025 yakni 2,024. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini,

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Linear

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.738	.551		-3.156	.003
	Kecerdasan_Emosional	.598	.125	.410	4.770	.000
	Komitmen_Organisasi	.647	.116	.524	5.581	.000
	Organizational_Citizenzhip_Behavior	.121	.079	.140	3.534	.033

a. Dependent Variable: KinerjaASN

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 10)

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis Ini dinyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Unstandardized Coefficients* (B) Kecerdasan emosional sebesar 0,598 Kemudian Nilai T-Hitung Sebesar $4,470 < T\text{-Tabel } 2,024$ dengan tingkat signifikansi Sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis Ini dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Unstandardized Coefficients* (B) komitmen organisasi sebesar 0,647 Kemudian Nilai T-Hitung Sebesar $5,581 < T\text{-Tabel } 2,024$ Dengan Tingkat Signifikansi Sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ini dinyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Unstandardized Coefficients* (B) *organizational citizenship behavior* sebesar 0,421 kemudian nilai t–hitung sebesar $3,534 > t\text{-tabel } 2,024$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen 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
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1.738	.551		-3.156	.003
	Kecerdasan_Emosional	.598	.125	.410	4.770	.000
	Komitmen_Organisasi	.647	.116	.524	5.581	.000
	Organizational_Citizenship_Behavior	.121	.079	.140	3.534	.033

a. Dependent Variable: KinerjaASN

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 10)

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

$$\mathbf{KASN = - 1,738 + 0,598KE + 0,647KO + 0,121OCB + e}$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -1,738 menyatakan bahwa jika variabel independen kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* tidak ada, maka kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan akan turun sebesar 1,738 satuan.
2. Nilai koefisien kecerdasan emosional sebesar 0,598 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor kecerdasan emosional, maka akan diikuti oleh kinerja kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,534 satuan.
3. Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,647 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor komitmen organisasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0, 647 satuan.
4. Nilai koefisien *organizational citizenship behavior* sebesar 0,121 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor *organizational citizenship behavior* pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,121 satuan.

G. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap variabel dependen kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. 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	.883 ^a	.780	.763	.14977254800000

a. Predictors: (Constant), Organizational_Citizenzhip_Behavior, Kecerdasan_Emosional, Komitmen_Organisasi

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 10)

Tabel dibawah ini menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebesar 0,780. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap variabel dependen kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah sebesar 78 %, sedangkan sisanya 22 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Angka R sebesar 883^a menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara konflik interpersonal, pelatihan dan gaya kepemimpinan dengan kinerja

ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 78,2 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan

Hasil pengujian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. 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.

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.

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Hasil pengujian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pernyataan Gibson, *et al* (2011) telah mendukung hasil penelitian ini, ia 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. Selain itu Menurut Siagian (2013), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2013) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi. Faktor pribadi seperti

motivasi kerja dan kemampuan kerja, dan komitmen organisasional sedangkan faktor-faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan tersebut. Faktor ini sangat sesuai dengan Kondisi Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kemudian secara empiris hasil penelitian terdahulu telah mendukung hasil penelitian ini misalnya Kusmawati (2017) hasil dari penelitian ini ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung, hasil Penelitian Zalim & Noor (2017) ia menemukan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Endang, *et. al.* (2016), juga menemukan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*; dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

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 ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

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.

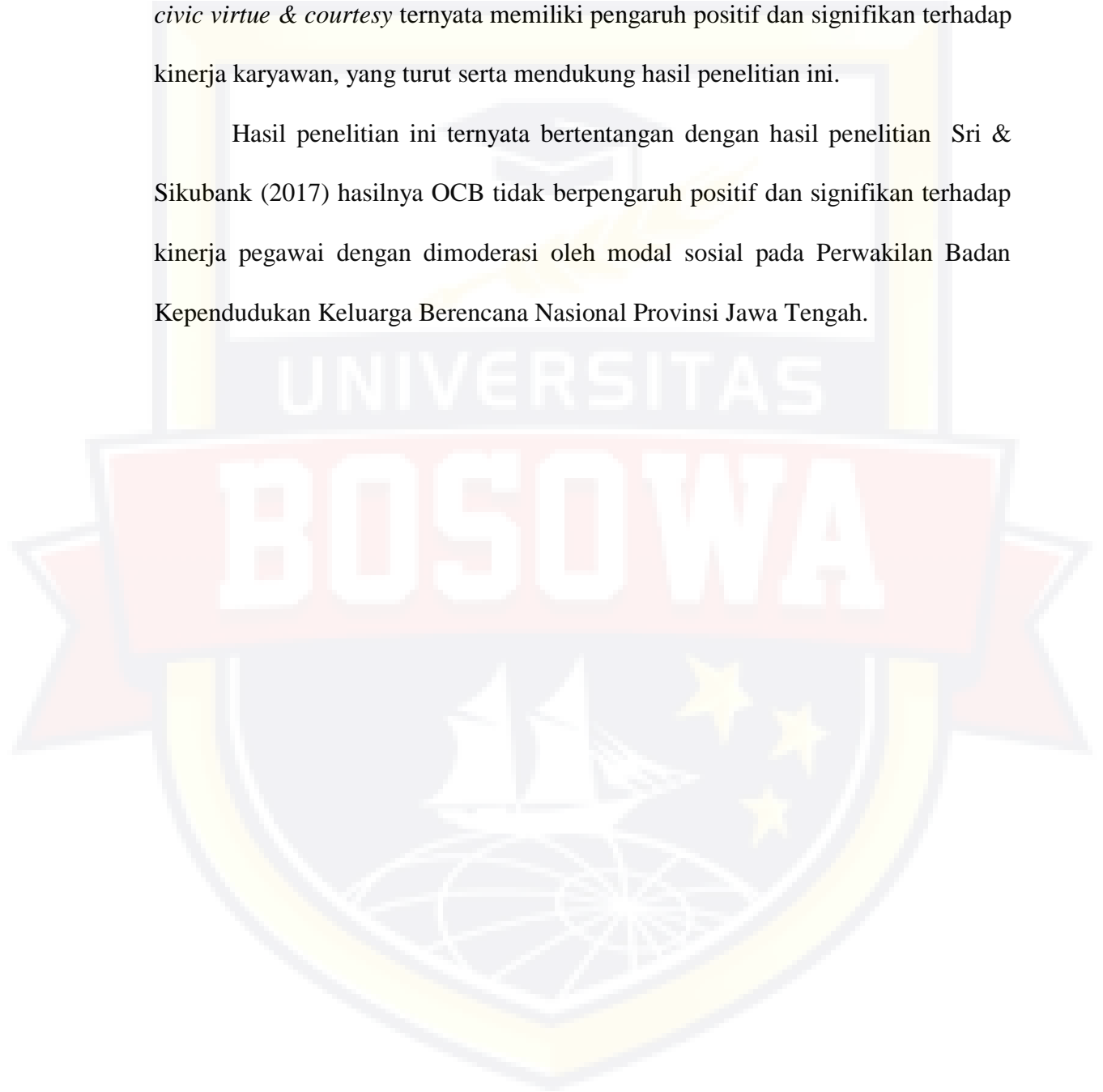
Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* adalah pernyataan OCB1 (Saya membantu memberikan orientasi terhadap pegawai baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan). Sedangkan pernyataan yang berpengaruh paling kecil terhadap variabel *organizational citizenship behavior* adalah pernyataan OCB12 (Saya berani berkata tidak untuk menyatakan keyakinan saya tentang apa yang paling baik untuk organisasi).

Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene Kepulauan sangat mengharapkan ASN yang 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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian 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) 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

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Jika aparatur sipil negara memiliki kecerdasan emosional yang positif maka akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Apabila aparatur sipil negara memiliki komitmen organisasi yang sesuai dengan kriteria instansi maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja sebagai Aparatur Sipil Negara.
3. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pegawai secara umum memiliki sikap membantu pegawai lainnya meskipun tidak menjadi keharusan, dengan cara seperti ini pegawai saling membantu untuk meningkatkan kinerja.

B. Saran-Saran

1. Variabel *organizational citizenship behaviour* merupakan variabel yang berpengaruh paling rendah terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. Perilaku kewargaan organisasi

masih menjadi trend penting yang harus diperhatikan bagi pegawai dan pimpinan instansi ini, sehingga diperlukan upaya khusus untuk lebih meningkatkan perilaku kewargaan organisasi pegawai.

2. Meskipun komitmen pegawai tergolong baik namun tetap perlu dilakukan berbagai upaya untuk melakukan pembinaan maupun peningkatan komitmen pegawai agar senantiasa meningkat secara berkesinambungan., sehingga dengan ini dapat mempengaruhi kinerja ASN.
3. 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.

BOSOWA



DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, R. (2011). *Intensi Turnover pada Karyawan Kontrak Ditinjau Dari Job Insecurity dan Status Perkawinan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.
- Agus Putu Erick Sastra Wirawan. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali*. JAGADITHA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No. 1, Maret 2017, 12-26. Universitas Warmadewa.
- Akhtar W, Ghufran H, Husnain M and Shahid. (2017). *The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support A Faculty of Management Sciences*. International Islamic University Islamabad, Pakistan. Journal of Accounting & Marketing.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Erlangga. Jakarta.
- Anna Suzana, 2017. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)*. Jurnal Logika, Vol XIX No 1 April 2017 P-ISSN : 1978-2560. Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organitazion*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Arikunto S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Bakhshi, A., Atul Dutt Sharma, Kuldeep Kumar. (2011). *Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior*. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol 3, No.4, 2011.
- Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. (2011). *Diagnosing And Changing Organizational Culture*. Third Edition. CA : Jossey – Bass, San Fransisco.
- Duwi Priyatno, (2016). *SPSS Handbook, Analisis Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. MediaKom. Yogyakarta.

- Devi Nur Anggraini. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar)*. Skripsi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Desy Puspitasari. (2008). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu Altruism, conscientiousness, courtesy, sportmanships, dan civic virtue pada karyawan antar bank di Daerah Surabaya*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga. Surabaya.
- David, Fred, R. (2011). *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Darmawan, H. D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya.
- Davoudi, S.M.M. (2012). *Organizational Commitment And Extra-Role Behavior: A Survey In Insurance Industry Of Iran*. Journal of business systems, governance and ethic, 7 (1), 66-75.
- Erwin Sri Rahayu. (2017) *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 52 No. 1 November 2017. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Endang Eviline, Giri, Umar Nimran, Djahur Hamid, Mochammad Al Musadieg. (2016). *The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*. International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS), Copyright © Pakistan Society of Business and Management Research.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. (2011). *Perilaku, Struktur, Proses*. II ed. Salemba Empat. Jakarta.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. (Terjemahan T. Hermaya). PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Jiao, Changquan., and David A Richards. (2011). *Leadership and Organizational Citizenship Behavior: OCB-Specific Meanings as Mediators*. *JBus Pscol*, 2(1): 11-25.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kim. H. (2014). *Transformational Leadership, Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Case of South Korea's Public Sector*. *Journal of Public Organize Rev*, 14:397-417.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kusmawati Komalasari. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung*. Repository Universitas Pasundan.
- Laudon, K & JP Laudon. (2012). *Management System Managing The Digital Firm Edition*. Prentice Hall. New Jersey.
- Labfaf, Hasan, Mohammad Esmaeil Ansari, dan Masoomah Masoudi. (2011). *The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization : The Case of Isfahan university*. *Interdisciplinary Business Research*, Vol 3, No. 55, PP 536-545.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Lelei Joy Chelagat, Chepkwony, Protus Kipro & Ambrose Kemboi. (2017). *Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya*. *International Journal of Business, Humanities and Technology* Vol. 5, No. 4; August 2015 55.
- Mardjuni, Sukmawati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. II: Mei 2016, CV. Sah Media. Makassar.
- Mathis dan Jackson, RL. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Penerbit PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John., (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Salemba Empat, Jakarta.

- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Noe, R.A. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management 4th Edition*. Mc Graw-Hill. New York.
- Ni Luh Putu Ani Cahyani, Patar Rumapea, Daud M. Liando. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Tesis Program Studi PSP Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. B. Paine, D. G. Bachrach. (2000). *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for the Future Research*. Journal of Management.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2012). *Organizational Behavior 15th ed*, Prentice Hall. New Jersey.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education, New Jersey.
- Robbins. Stephen. P., Coulter, Mary. (2012). *Management Eleventh Edition*. England. Jakarta.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal Dkk. (2013). *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 1. Cetakan 1. Rajawali Pers. Jakarta.
- Saputra, Ifana Chandra. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Di PT. Sumber Yalagamudra Muncar Banyuwangi*. Undergraduate Thesis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sumarno, Alim. (2012). *Penelitian Kausalitas Komparatif*. Elearning Unesa. Surabaya.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sri Rahayu Alumni dan Hasan Abdul Rozak Schein. (2017). *Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating*. Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi_U) Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat ISBN: 978-979-3649-81-8.
- Edgar H. (2010). *Organizational Culture and Leadership, 4th Edition*. Jossey-Bass. San Francisco.
- Stanley Senewe. (2013). *Kepemimpinan Transformasional Dan Organization Citizenship Behavior Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA. 1(3): 356-365.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications, Inc. USA.
- Olawuyi, Olakunle Shakur. (2017). *Organizational Culture As Factor Affecting Employee Performance And Increased Productivity In Tourism Organizations (Agodi Gardens And University Of Ibadan's Zoological Garden*. Afro Asian Journal of Social Sciences Volume VIII, No II. Quarter II 2017 ISSN: 2229 – 53131.
- Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami. (2017). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 46 No.1 Mei 2017.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Zalim Musabah Bakhit Al Zefeiti, Noor Azmi Mohamad. (2017). *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance*. International Review of Management and Marketing 2017, 7(2), 151-160.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yang terhormat
Bapak/Ibu/Sdr(i) ASN BPKAD Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
Di -
Tempat

Pegawai Yang Terhormat,

Saya adalah mahasiswa pada Magister Ekonomi Manajemen Universitas Bosowa Makassar, yang sedang melakukan penelitian mengenai : **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan)”**.

Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk menjawab kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang tersedia. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Sdr (i) berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) dalam menjawab kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Pangkep, Januari 2018

ANDI ARNANINGSIH

BAGIAN A

1. Umurtahun

2. Jenis Kelamin

Laki-laki

Wanita

3. Tingkat pendidikan terakhir

DIPLOMA

S1

S2

S3

4. Masa Kerja

1-5 Tahun

6-15 Tahun

15-25 Tahun

Lebih dari 25 Tahun

BAGIAN B

Mohon anda memberi tanda conteng (√) nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian anda dan prioritas anda dalam menilai setiap item pertanyaan. Kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
KE1	Setiap harinya saya tampil percaya diri dalam bekerja di dalam maupun di luar kantor					
KE2	saya mengenali situasi yang dapat membangkitkan emosi yang kuat pada diri saya					
KE3	Saya senantiasa membuat pertimbangan berdasarkan pada perasaan					
KE4	Saya senantiasa memperhitungkan resiko dalam mengerjakan pekerjaan					
KE5	saya mematuhi nilai-nilai yang ada pada dirimu bahkan ketika ada cobaan/tantangan.					
KE6	Saya menerapkan prosedur standar dengan fleksibel					
KE7	Saya senantiasa berinisiatif mengambil tindakan untuk menciptakan berbagai kemungkinan dalam pekerjaan					
KE8	saya yakin bahwa pekerjaan hari esok akan lebih baik dari hari kemarin					
KE9	Saya senantiasa penuh perhatian terhadap suasana hati orang lain atau isyarat yang ditunjukkan orang lain					
KE10	Saya berhubungan baik dengan orang lain yang memiliki latar belakang yang berbeda					
KE11	Saya memahami aturan yang tak tertulis di dalam organisasi					
KE12	Saya senantiasa membangun dan memelihara hubungan yang erat di tempat kerja					

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
KO1	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.					
KO2	Permasalahan yang terjadi di organisasi ini merupakan masalah saya juga.					
KO3	Organisasi ini memiliki masa depan yang lebih baik daripada organisasi lainnya					
KO4	Saya memiliki keinginan untuk selalu bertahan dalam organisasi ini dalam keadaan apapun.					
KO5	Saya merasa berat dan sedih apabila harus meninggalkan organisasi ini					
KO6	Disini banyak kenangan yang tidak bisa saya tinggalkan begitu saja					
KO7	Saya tidak akan meninggalkan atasannya saat ini.					
KO8	Meskipun ada tawaran kerja yang lebih baik saya tidak akan meninggalkan organisasi ini.					
KO9	Saya tetap melanjutkan kerja disini karena saya ingin memajukan organisasi ini					
KO10	Organisasi ini memberikan jaminan kehidupan berkelanjutan					

VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
OCB1	Saya membantu memberikan orientasi terhadap pegawai baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan					
OCB2	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain					
OCB3	Saya bersedia menggantikan pegawai lain yang tidak hadir secara sukarela					
OCB4	Saya bersedia melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain demi kemajuan organisasi					
OCB5	Saya mengikuti perkembangan dan kemajuan yang terjadi dalam organisasi					
OCB6	Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur organisasi					
OCB7	Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh					
OCB8	Saya bersedia membantu meringankan pekerjaan rekan sesama pegawai					
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					
OCB12	Saya berani berkata tidak untuk menyatakan keyakinan saya tentang apa yang paling baik untuk organisasi					

VARIABEL KINERJA

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
KASN1	Saya perlu bekerja dengan cekatan teliti, terampil dan tepat sasaran					
KASN2	Skill yang saya miliki sesuai dengan job des saya					
KASN3	Hasil kerja saya senantiasa sesuai dengan harapan					
KASN4	Hasil kerja saya senantiasa mendapatkan apresiasi dari rekan kerja saya dan pimpinan					
KASN5	Pekerjaan yang dibebankan harus selesai tepat waktu dan tanpa ada kesalahan					
KASN6	Tepat waktu membuat saya mampu mengatur jadwal pekerjaan					
KASN7	Saya senantiasa berada di tempat kerja sesuai jam kerja, kecuali ada dinas luar					
KASN8	Saya tidak suka membuang-buang waktu untuk kegiatan yang tidak penting					
KASN9	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
KASN10	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya mampu bekerjasama dengan atasan saya.					

Lampiran 2

Tabulasi Jawaban Responden

Sampel	KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	KE9	KE10	KE11	KE12	Kecerdasan_Emosional	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	Komitmen_Organisasi
1	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4.58	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4.4
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4.75	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4.8
3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4.5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4.6
4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4.58	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4.8
5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4.58	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4.8
6	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4.5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4.7
7	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4.83	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8
8	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4.83	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4.8
9	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4.75	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4.3
10	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4.75	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4.8
11	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4.58	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4.5
12	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4.58	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.9
13	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.67	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4.5
14	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4.75	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4.4
15	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4.58	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4.1
16	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4.25	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3.9
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4.17	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4.7
18	5	5	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	3.92	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4.6
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.75	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4.5

20	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	4.33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.1
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.75	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4.6
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.83	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4.6
24	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.92	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4.7
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4.25	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3.8
27	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4.5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4.2
28	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	3.92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.9
29	4	4	3	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4.17	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4.3
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.17	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4.2
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4.83	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4.4
32	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4.5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
33	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4.5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3.9
34	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4.67	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4.5
35	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3.75	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4.5
36	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4.67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4.75	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4.5
38	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4.75	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4.4
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.83	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.8
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.8
41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4.75	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4.1
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4.67	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4.5
43	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4.42	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4.6

OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9	OCB10	OCB11	OCB12	Motivasi	KASN1	KASN2	KASN3	KASN4	KASN5	KASN6	KASN7	KASN8	KASN9	KASN10	Kinerja_Pegawai
3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4.42	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4.2
5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4.75	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9
5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4.58	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4.7
5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4.75	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4.83	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4.7
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4.67	4	5	5	4	3	5	3	3	5	5	4.2
5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4.6
5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4.75	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4.5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.1
5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4.75	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.67	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4.2
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.92	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4.4
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4.42	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4.5
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4.5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4.1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4.08	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4.4
5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3.67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.9
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.75	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4.6
5	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	4.17	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4.7
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.67	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4.4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.67	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4.4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.92	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.83	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4.6
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.08	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4.2
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4.75	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4.6
5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	3	3.92	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.2
4	4	3	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4.08	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4.2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.92	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4.75	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.1
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4.33	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4.2
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4.5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4.6
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.92	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4.8
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3.67	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4.4
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4.42	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4.6
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4.58	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4.4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.83	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4.4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.33	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4.5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.92	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4.4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4.75	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9
4	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4.08	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4.4
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4.33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9
5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4.67	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4.7

Lampiran 3

Hasil Analisis Frekuensi

```

FREQUENCIES VARIABLES=KE1 KE2 KE3 KE4 KE5 KE6 KE7 KE8 KE9 KE10 KE11 KE12 KO1
KO2 KO3 KO4 KO5 KO6
      KO7 KO8 KO9 KO10 OCB1 OCB2 OCB3 OCB4 OCB5 OCB6 OCB7 OCB8 OCB9 OCB10 OCB11
OCB12 KASN1 KASN2 KASN3
      KASN4 KASN5 KASN6 KASN7 KASN8 KASN9 KASN10
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
    
```

Frequencies

		Statistics						
		KE8	KE9	KE10	KE11	KE12	KO1	KO2
N	Valid	43	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.58	4.58	4.58	4.60	4.60	4.49	4.53

		Statistics						
		KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9
N	Valid	43	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.70	4.70	4.67	4.70	4.60	4.63	4.56

		Statistics						
		KO10	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6
N	Valid	43	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.49	4.72	4.51	4.49	4.44	4.58	4.63

		Statistics						
		OCB7	OCB8	OCB9	OCB10	OCB11	OCB12	KASN1
N	Valid	43	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.49	4.42	4.65	4.65	4.51	4.42	4.53

		Statistics						
		KASN2	KASN3	KASN4	KASN5	KASN6	KASN7	KASN8
N	Valid	43	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.60	4.56	4.56	4.60	4.51	4.49	4.42

Statistics

		KASN9	KASN10
N	Valid	43	43
	Missing	0	0
Mean		4.49	4.60

Frequency Table

KE1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	37.2	37.2	37.2
	5	27	62.8	62.8	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KE2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	51.2	51.2	51.2
	5	21	48.8	48.8	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KE3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	46.5	46.5	46.5
	5	23	53.5	53.5	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KE4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	32.6	32.6	32.6
	5	29	67.4	67.4	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KE5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	44.2	44.2	44.2
	5	24	55.8	55.8	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KE6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	37.2	37.2	37.2
	5	27	62.8	62.8	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KE7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	17	39.5	39.5	41.9
	5	25	58.1	58.1	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KE8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	41.9	41.9	41.9
	5	25	58.1	58.1	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KE9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	16	37.2	37.2	39.5
	5	26	60.5	60.5	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KE10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	41.9	41.9	41.9
	5	25	58.1	58.1	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KE11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	15	34.9	34.9	37.2
	5	27	62.8	62.8	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KE12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	39.5	39.5	39.5
	5	26	60.5	60.5	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	51.2	51.2	51.2
	5	21	48.8	48.8	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	46.5	46.5	46.5
	5	23	53.5	53.5	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	30.2	30.2	30.2
	5	30	69.8	69.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

KO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	30.2	30.2	30.2
	5	30	69.8	69.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

KO5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	32.6	32.6	32.6
	5	29	67.4	67.4	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

KO6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	30.2	30.2	30.2
	5	30	69.8	69.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

KO7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	39.5	39.5	39.5
	5	26	60.5	60.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

KO8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	37.2	37.2	37.2
	5	27	62.8	62.8	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KO9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	44.2	44.2	44.2
	5	24	55.8	55.8	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KO10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	20	46.5	46.5	48.8
	5	22	51.2	51.2	100.0
Total		43	100.0	100.0	

OCB1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	27.9	27.9	27.9
	5	31	72.1	72.1	100.0
Total		43	100.0	100.0	

OCB2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.0	7.0	7.0
	4	15	34.9	34.9	41.9
	5	25	58.1	58.1	100.0
Total		43	100.0	100.0	

OCB3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.0	7.0	7.0
	4	16	37.2	37.2	44.2
	5	24	55.8	55.8	100.0
Total		43	100.0	100.0	

OCB4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.3	9.3	9.3
	4	16	37.2	37.2	46.5
	5	23	53.5	53.5	100.0
Total		43	100.0	100.0	

OCB5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	16	37.2	37.2	39.5
	5	26	60.5	60.5	100.0
Total		43	100.0	100.0	

OCB6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.7	4.7	4.7
	4	12	27.9	27.9	32.6
	5	29	67.4	67.4	100.0
Total		43	100.0	100.0	

OCB7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.0	7.0	7.0
	4	16	37.2	37.2	44.2
	5	24	55.8	55.8	100.0
Total		43	100.0	100.0	

OCB8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.6	11.6	11.6
	4	15	34.9	34.9	46.5
	5	23	53.5	53.5	100.0
Total		43	100.0	100.0	

OCB9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.7	4.7	4.7
	4	11	25.6	25.6	30.2
	5	30	69.8	69.8	100.0
Total		43	100.0	100.0	

OCB10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	13	30.2	30.2	32.6
	5	29	67.4	67.4	100.0
Total		43	100.0	100.0	

OCB11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	48.8	48.8	48.8
	5	22	51.2	51.2	100.0
Total		43	100.0	100.0	

OCB12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	23	53.5	53.5	55.8
	5	19	44.2	44.2	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KASN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	46.5	46.5	46.5
	5	23	53.5	53.5	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KASN2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	39.5	39.5	39.5
	5	26	60.5	60.5	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KASN3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	44.2	44.2	44.2
	5	24	55.8	55.8	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KASN4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	44.2	44.2	44.2
	5	24	55.8	55.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

KASN5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	39.5	39.5	39.5
	5	26	60.5	60.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

KASN6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	48.8	48.8	48.8
	5	22	51.2	51.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

KASN7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	20	46.5	46.5	48.8
	5	22	51.2	51.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

KASN8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	23	53.5	53.5	55.8
	5	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

KASN9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	20	46.5	46.5	48.8
	5	22	51.2	51.2	100.0
Total		43	100.0	100.0	

KASN10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	15	34.9	34.9	37.2
	5	27	62.8	62.8	100.0
Total		43	100.0	100.0	



UNIVERSITAS
BOSOWA

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=KE1 KE2 KE3 KE4 KE5 KE6 KE7 KE8 KE9 KE10 KE11 KE12
Kecerdasan_Emosional
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

		Kecerdasan_Emosional
KE1	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
KE2	Pearson Correlation	.530**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
KE3	Pearson Correlation	.400**
	Sig. (1-tailed)	.004
	N	43
KE4	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
KE5	Pearson Correlation	.308*
	Sig. (1-tailed)	.022
	N	43
KE6	Pearson Correlation	.411**
	Sig. (1-tailed)	.003
	N	43
KE7	Pearson Correlation	.368**
	Sig. (1-tailed)	.008
	N	43
KE8	Pearson Correlation	.385**
	Sig. (1-tailed)	.005
	N	43
KE9	Pearson Correlation	.474**
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	43
KE10	Pearson Correlation	.378
	Sig. (1-tailed)	.027
	N	43
KE11	Pearson Correlation	.459**
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	43
KE12	Pearson Correlation	.403
	Sig. (1-tailed)	.006
	N	43
Kecerdasan_Emosional	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=K01 K02 K03 K04 K05 K06 K07 K08 K09 K010 Komitmen_Organisasi
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Komitmen_Organisasi
K01	Pearson Correlation	.445**
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	43
K02	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
K03	Pearson Correlation	.533**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
K04	Pearson Correlation	.471**
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	43
K05	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
K06	Pearson Correlation	.574**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
K07	Pearson Correlation	.429**
	Sig. (1-tailed)	.002
	N	43
K08	Pearson Correlation	.491**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
K09	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
K010	Pearson Correlation	.308*
	Sig. (1-tailed)	.024
	N	43
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=OCB1 OCB2 OCB3 OCB4 OCB5 OCB6 OCB7 OCB8 OCB9 OCB10 OCB11 OCB12
  Organizational_Citizenzhip_Behavior
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations
		Organizational_Citizenzhip_Behavior
OCB1	Pearson Correlation	.397**
	Sig. (1-tailed)	.004
	N	43
OCB2	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
OCB3	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
OCB4	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
OCB5	Pearson Correlation	.380*
	Sig. (1-tailed)	.035
	N	43
OCB6	Pearson Correlation	.554**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
OCB7	Pearson Correlation	.863**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
OCB8	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
OCB9	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
OCB10	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
OCB11	Pearson Correlation	.396*
	Sig. (1-tailed)	.027
	N	43
OCB12	Pearson Correlation	.533**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
Organizational_Citizenzhip_Behavior	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=KASN1 KASN2 KASN3 KASN4 KASN5 KASN6 KASN7 KASN8 KASN9 KASN10
KinerjaASN
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Correlations
		KinerjaASN
KASN1	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
KASN2	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
KASN3	Pearson Correlation	.555**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
KASN4	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
KASN5	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
KASN6	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
KASN7	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
KASN8	Pearson Correlation	.515**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
KASN9	Pearson Correlation	.354*
	Sig. (1-tailed)	.010
	N	43
KASN10	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	43
KinerjaASN	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Lampiran 5

Hasil Uji Reliabilitas

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=KE1 KE2 KE3 KE4 KE5 KE6 KE7 KE8 KE9 KE10 KE11 KE12  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	12

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=K01 K02 K03 K04 K05 K06 K07 K08 K09 K010  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	10

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=OCB1 OCB2 OCB3 OCB4 OCB5 OCB6 OCB7 OCB8 OCB9 OCB10 OCB11 OCB12  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	12

RELIABILITY

```
/VARIABLES=KASN1 KASN2 KASN3 KASN4 KASN5 KASN6 KASN7 KASN8 KASN9 KASN10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.894	10



Lampiran 7

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.738	.551		-3.156	.003		
	Kecerdasan_Emosional	.598	.125	.410	4.770	.000	.764	1.309
	Komitmen_Organisasi	.647	.116	.524	5.581	.000	.639	1.564
	Organizational_Citizenzhip_Behavior	.421	.079	.340	3.534	.033	.680	1.470

a. Dependent Variable: KinerjaASN

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					Kecerdasan_Emosional	Komitmen_Organisasi	Organizational_Citizenzhip_Behavior
1	1	3.994	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.003	34.305	.10	.05	.00	.82
	3	.001	54.111	.10	.14	.99	.16
	4	.001	62.763	.80	.81	.00	.03

a. Dependent Variable: KinerjaASN

Lampiran 8

Uji Heterokedastisitas

```

COMPUTE Residual_KE=ABS (RES_1) .
EXECUTE.
COMPUTE Residual_OCB=ABS (RES_1) .
EXECUTE.
COMPUTE Residual_KASN=ABS (RES_2) .
EXECUTE.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Residual_OCB
  /METHOD=ENTER Kecerdasan_Emosional Komitmen_Organisasi
  /SAVE RESID.
  
```

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.415	.325		1.277	.209
	Kecerdasan_Emosional	-.039	.074	-.093	-.524	.603
	Komitmen_Organisasi	-.082	.068	-.233	-1.200	.237
	Organizational_Citizenzhip_Behavior	.056	.047	.226	1.200	.237

a. Dependent Variable: Residual_KASN

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.0471	.1558	.1132	.02153	43
Residual	-.13731	.23473	.00000	.08508	43
Std. Predicted Value	-3.071	1.975	.000	1.000	43
Std. Residual	-1.555	2.659	.000	.964	43

a. Dependent Variable: Residual_KASN

Lampiran 9

Uji Normalitas

NPAR TESTS

```
/K-S(NORMAL)=Kecerdasan_Emosional Komitmen_Organisasi Organizational_Citizenzhip_Behavior
KinerjaASN
/MISSING ANALYSIS
/METHOD=MC CIN(99) SAMPLES(10000).
```

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan_Emo sional	Komitmen_Organi sasi	Organizational_Cit izenzhip_Behavior	KinerjaASN	
N		43	43	43	43	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.5852713180000 00	4.6069767440000 01	4.5426356590000 00	4.5372093020000 00	
	Std. Deviation	.21088780900000 0	.24918471700000 0	.35419448700000 0	.30785220300000 0	
Most Extreme Differences	Absolute	.131	.136	.145	.160	
	Positive	.108	.122	.145	.160	
	Negative	-.131	-.136	-.143	-.137	
Test Statistic		.131	.136	.145	.160	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c	.044 ^c	.023 ^c	.007 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.408 ^d	.367 ^d	.290 ^d	.196 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.395	.355	.278	.186
		Upper Bound	.421	.379	.301	.206

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Lampiran 9

Uji Linearitas

MEANS TABLES=KinerjaASN BY Kecerdasan_Emosional Komitmen_Organisasi
 Organizational_Citizenzhip_Behavior
 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaASN * Kecerdasan_Emosional	Between Groups	(Combined)	2.747	9	.305	8.168	.000
		Linearity	1.960	1	1.960	52.455	.000
		Deviation from Linearity	.787	8	.098	2.632	.094
Within Groups			1.233	33	.037		
Total			3.980	42			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaASN * Komitmen_Organisasi	Between Groups	(Combined)	2.953	8	.369	12.218	.000
		Linearity	2.452	1	2.452	81.163	.000
		Deviation from Linearity	.501	7	.072	2.369	.344
Within Groups			1.027	34	.030		
Total			3.980	42			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaASN * Organizational_Citizenzhip_Be havior	Between Groups	(Combined)	2.730	14	.195	4.366	.000
		Linearity	1.356	1	1.356	30.372	.000
		Deviation from Linearity	1.373	13	.106	2.366	.127
Within Groups			1.251	28	.045		
Total			3.980	42			

Lampiran 10

Hasil Analisis Regresi Persamaan 1

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KinerjaASN
  /METHOD=ENTER Kecerdasan_Emosional Komitmen_Organisasi
  Organizational_Citizenzhip_Behavior.
```

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Organizational_Citizenzhip_Behavior, Kecerdasan_Emosional, Komitmen_Organisasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: KinerjaASN
b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.763	.14977254800000

- a. Predictors: (Constant), Organizational_Citizenzhip_Behavior, Kecerdasan_Emosional, Komitmen_Organisasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.106	3	1.035	46.149	.000 ^b
	Residual	.875	39	.022		
	Total	3.980	42			

- a. Dependent Variable: KinerjaASN
b. Predictors: (Constant), Organizational_Citizenzhip_Behavior, Kecerdasan_Emosional, Komitmen_Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.738	.551		-3.156	.003
	Kecerdasan_Emosional	.598	.125	.410	4.770	.000
	Komitmen_Organisasi	.647	.116	.524	5.581	.000
	Organizational_Citizenzhip_Behavior	.421	.079	.340	3.534	.033

- a. Dependent Variable: KinerjaASN

Lampiran 11

Mapping Jurnal

No	Peneliti/Tahun	Judul	Sumber/Penerbit	Kesimpulan
1	Agustian, R. (2011).	Intensi Turnover pada Karyawan Kontrak Ditinjau Dari Job Insecurity dan Status Perkawinan.	Skripsi (tidak diterbitkan). Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.	terdapat dua faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk berhenti bekerja atau bertahan pada perusahaan, yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
2	Agus Putu Erick Sastra Wirawan. (2017).	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali.	JAGADITHA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No. 1, Maret 2017, 12-26.Universitas Warmadewa.	kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Akhtar W, Ghufran H, Husnain M and Shahid. (2017).	<i>The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support A Faculty of Management Sciences.</i>	<i>International Islamic University Islamabad, Pakistan. Journal of Accounting & Marketing.</i>	bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja.
4	Anna Suzana, 2017.	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon).	Jurnal Logika, Vol XIX No 1 April 2017 P-ISSN : 1978-2560. Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon	pengaruh <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan angka 74,8%, yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh <i>organizational citizenship behavior</i> sebesar 74,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5	Bakhshi, A., Atul Dutt	<i>Organizational Commitment as</i>	<i>European Journal of Business and</i>	

	Sharma, Kuldeep Kumar. (2011).	<i>predictor of Organizational Citizenship Behavior.</i>	<i>Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol 3, No.4, 2011.</i>	
6	Devi Nur Anggraini. (2017).	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar).	Skripsi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.	Tiga komponen dari komitmen organisasi, yang terdiri dari komitmen afektif komitmen keberlanjutan (<i>continuance</i>), dan komitmen normatif memiliki hubungan yang positif terhadap OCB. Komitmen normatif yang memiliki hubungan positif signifikan terhadap OCB.
7	Desy Puspitasari. (2008).	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu Altruism, conscientiousness, courtesy, sportmanships, dan civic virtue pada karyawan antar bank di Daerah Surabaya.	Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga. Surabaya.	kecerdasan emosi mempunyai pengaruh signifikan terhadap seluruh factor (<i>Organizational citizenship behavior</i>) OCB.
8	Davoudi, S.M.M. (2012).	<i>Organizational Commitment And Extra-Role Behavior: A Survey In Insurance Industry Of Iran.</i>	<i>Journal of business systems, governance and ethic, 7 (1), 66-75.</i>	<i>affective commitment</i> dan <i>normative commitment</i> memberikan implikasi positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> , sedangkan <i>continuance commitment</i> berpengaruh tidak

				signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .
9	Erwin Sri Rahayu. (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik).	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 52 No. 1 November 2017. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.	Komitmen organisasi menyebabkan keterikatan antar karyawan dan organisasi meningkat. Hal ini akan meningkatkan komitmen masing-masing individu dalam organisasi, karena komitmen dapat membuat karyawan akan semakin loyal bekerja untuk organisasinya.
10	Endang Eviline, Giri, Umar Nimran, Djamhur Hamid, Mochammad Al Musadieq. (2016).	<i>The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia.</i>	<i>International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)</i> , Copyright © Pakistan Society of Business and Management Research.	hasilnya Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i> ; dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Kim. H. (2014).	<i>Transformational Leadership, Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Case of South Korea's Public Sector.</i>	<i>Journal of Public Organize Rev</i> , 14:397-417.	Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .

12	Labbaif, Hasan, Mohammad Esmaeil Ansari, dan Masoomah Masoudi. (2011).	<i>The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization : The Case of Isfahan university.</i>	<i>Interdisciplinary Business Research, Vol 3, No. 55, PP 536-545.</i>	Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang.
13	Lelei Joy Chelagat, Chepkwony, Protus Kipro & Ambrose Kemboi. (2017).	<i>Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya.</i>	<i>International Journal of Business, Humanities and Technology Vol. 5, No. 4; August 2015 55.</i>	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.
14	Ni Luh Putu Ani Cahyani, Patar Rumapea, Daud M. Liando. (2016).	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	Tesis Program Studi PSP Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.	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.
15	Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. B. Paine, D. G. Bachrach. (2000).	<i>Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for the Future Research.</i>	<i>Journal of Management.</i>	Manfaat dari <i>Organizational Citizenship Behavior</i> meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik,
16	Saputra, Ifana Chandra.	Pengaruh Kecerdasan	Undergraduate Thesis. Universitas	

	(2013).	Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Di PT. Sumber Yalagamudra Muncar Banyuwangi.	Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.	
17	Sri Rahayu Alumni dan Hasan Abdul Rozak Schein. (2017).	Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating.	Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi_U) Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat ISBN: 978-979-3649-81-8.	kecerdasan emosional mampu mempengaruhi <i>Organizational citizenship behavior</i> sebesar 35,9 %
18	Stanley Senewe. (2013).	Kepemimpinan Transformasional Dan Organization Citizenship Behavior Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Provinsi Sulawesi Utara.	Jurnal EMBA. 1(3): 356-365.	OCB diidentifikasi sebagai dasar untuk memahami hubungan antar karyawan
19	Olawuyi, Olakunle Shakur. (2017).	<i>Organizational Culture As Factor Affecting Employee Performance And Increased Productivity In Tourism Organizations (Agodi Gardens And University Of Ibadan's Zoological Garden.</i>	Afro Asian Journal of Social Sciences Volume VIII, No II. Quarter II 2017 ISSN: 2229 – 53131.	
20	Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati	Pengaruh Organizational Citizenship	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 46 No.1 Mei	menemukan bahwa variabel <i>Altruism</i> (X1),

	Utami. (2017).	Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu).	2017.	<i>Conscientiousnes</i> (X2), <i>Sportsmanship</i> (X3), <i>Courtesy</i> (X4), <i>Civic virtue</i> (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.
21	Zalim Musabah Bakhit Al Zefeiti, Noor Azmi Mohamad. (2017).	<i>The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance.</i>	<i>International Review of Management and Marketing</i> 2017, 7(2), 151-160.	Dimensi komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor pendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.