

PENGARUH KOMPETENSI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

(Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Madiun)

Silvia Puji Kurniawati¹⁾, Hari Purwanto²⁾, Putri Oktovita Sari³⁾

¹Universitas PGRI Madiun
silviapuji181@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
hari.purwanto@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun
putrioktovita@gmail.com

Abstract

This study aims to empirically prove the competence, emotional intelligence and self-efficacy of organizational citizenship behavior. The population in this study were 50 employees. The sample selection in this study used the saturated sample method with predetermined criteria of 50 samples. The type of data used is secondary data. This hypothesis was tested using descriptive test, statistical test, classical assumption test and multiple linear analysis. The results showed that partially the competence variable had a significant effect on organizational citizenship behavior, the emotional intelligence variable had a significant effect on organizational citizenship behavior, the self-efficacy variable had a significant effect on organizational citizenship behavior, the competency variable, emotional intelligence, and self-efficacy had a significant effect on organizational citizenship behavior.
Keywords: *Competence, Emotional Intelligence, Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris dari kompetensi, kecerdasan emosional dan *Self Efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan kriteria yang sudah ditetapkan sebanyak 50 sampel. Jenis data yang digunakan merupakan data sekunder. Hipotesis ini diuji menggunakan uji deskriptif, uji statistik, uji asumsi klasik dan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel kompetensi, kecerdasan emosional, dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci : *Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan yang dihadapi organisasi pada masa sekarang dan dimasa yang akan datang adalah bagaimana menghasilkan SDM yang berkualitas, inovatif dan memiliki kreativitas yang tinggi. Selain itu, SDM merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena SDM dapat mengendalikan organisasi dan mempertahankan serta mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman (Rianti, 2014).

(Kurniatami, 2014) menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan semata-mata obyek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi obyek pelaku. Tanpa karyawan, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan karyawanlah semua itu akan dapat berkembang. Bila seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu, tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan karyawan tersebut akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih perannya, maka kondisi tersebut bisa disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi atau juga disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

OCB merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi atau perusahaan itu disebut sebagai OCB.

Meningkatnya OCB pegawai sangat penting bagi organisasi, untuk itu perlu diketahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti kecerdasan emosional rasa puas, kompetensi, sikap positif dan kepercayaan diri sendiri. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa ada beberapa faktor penting yang dapat meningkatkan OCB

diantaranya adalah kompetensi , kecerdasan emosional dan *Self Efficacy* pegawai itu sendiri . Menurut (Malahayati, AS, et al., 2021) *Kompetensi* adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi merupakan faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan apabila organisasi menginginkan karyawannya berperilaku OCB. (Kurnia Ningsih, 2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Perilaku OCB tidak lepas dari bagaimana individu itu memaknai pekerjaannya dengan memahami lingkungan sekitar serta bertindak sesuai dengan tujuan bersama. Kemampuan untuk bertanggungjawab terhadap diri sendiri dan mengatur diri sendiri erat kaitannya dengan bagaimana seseorang memaknai dan menilai setiap tindakannya. Kemampuan untuk menilai makna hidup dan makna tindakan serta kemampuan memahami orang lain erat kaitannya dengan dua kecerdasan yang dimiliki manusia itu sendiri yaitu kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional. (Malahayati, AS, et al., 2021) Menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu kecerdasan yang merujuk pada kemampuan dalam mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri serta kemampuan dalam mengatur emosi dengan baik pada diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain Kecerdasan emosional juga diartikan sebagai kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Terlepas dari faktor-faktor yang mendukung OCB di sebuah organisasi, karyawan melakukan pekerjaannya secara optimal didasari oleh kompetensi kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, Karyawan juga harus bisa mengontrol emosinya ketika ada sebuah pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Selain itu pegawai harus bisa yakin dapat memotivasi diri untuk menyelesaikan pekerjaan, yakin mampu berusaha dengan keras menyelesaikan pekerjaan, yakin mampu menghadapi hambatan dalam bekerja, dan yakin menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai situasi yang telah ia berikan terhadap

perusahaan tempat ia bekerja lalu Karyawan yang merasa puas akan tugas dan pekerjaannya senantiasa akan memiliki efikasi diri yang tinggi. Efikasi diri secara nyata dan langsung mempengaruhi kepuasan kerja, karena dapat memperoleh keyakinan akan kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas khusus menjadi lebih nyata. Dijelaskan pula oleh (N. Dewi & Sudibya, 2016) bahwa konstruk dari efikasi diri adalah teori sosial kognitif dan hubungan antar manusia dari hubungan sebab akibat dan timbal balik.

Self efficacy yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ini seperti kurangnya keyakinan atau kepercayaan diri pada diri karyawan sehingga menyebabkan kurangnya tenaga kerja atau sumber daya manusia tersebut. Yang menyebabkan terhambatnya sebuah pekerjaan dan pegawai seringkali merasa tidak yakin akan kemampuan dirinya sendiri saat bekerja, walaupun mereka sudah diakui keahliannya. Mereka merasa takut dan cemas untuk menyelesaikan pekerjaannya, takut jika sampai gagal atau tidak sesuai keyakinan akan kemampuan diri sendiri dengan ketentuan yang diminta apalagi jika tingkat kesulitan yang semakin sulit.

Sependapat juga penelitian yang telah dilakukan (Gustiawati et al., 2018) yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Temuan tersebut tersebut reliabel dengan temuan (Pratiwi, 2021) yang mendapatkan hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompetensi pada *Organizational Citizenship Behavior*. Kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai, pegawai harus bisa mengontrol kecerdasan emosional agar bisa berkontribusi kepada sesama pegawai. Menurut (Hutagaol & Butarbutar, n.d.) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil tersebut valid dengan tinjauan oleh (Barza & Arianti, 2019a) dan (Malahayati, Asmaran, et al., 2021) yang menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian yang sama dengan penelitian yang dilakukan (Geni et al., 2019) bahwa ditemukan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut (Cipta, 2017b) dan (Zuanda, 2020) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pernyataan tersebut didukung dengan observasi yang telah dilakukan oleh

(Budiastuti & Budiastuti, 2018) dan (N. M. S. Dewi & Sudibya, 2016) dan menurut (Herawati et al., 2020) yang juga memiliki hasil bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Organizational Citizenship Behavior

Menurut (Perguruan et al., 2018) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individu yang melebihi job description dalam tugasnya, melakukan pekerjaan di luar perannya dalam organisasi yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi dan berakibat positif terhadap efektivitas organisasi, dan dalam jangka panjang berdampak terhadap kelangsungan hidup organisasi. Menurut (Adianita et al., 2017) OCB adalah perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik. (Cipta, 2017b) mengutarakan OCB merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi. Jika organisasi memiliki orang-orang yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal (Perguruan et al., 2018) menyatakan OCB merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Indikator OCB berdasarkan pendapat Pratiwi, (2012) yaitu sebagai berikut: (1) Pengetahuan (*knowledge*), (2) Pemahaman (*understanding*), (3) Kemampuan (*skill*), (4) Nilai (*value*).

Kompetensi

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut (Novi Nur, 2020) kompetensi diartikan sebagai indikator perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang

mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. (Satya Nugraha & Ayu Dewi Adnyani, 2017) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia perlu dimiliki bagi mereka yang akan berkarier di bidang sumber daya manusia yang paling mendasar adalah mereka memiliki keahlian bidang manajemen sumber daya manusia, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi. Menurut (Pratiwi, 2021) Menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator kompetensi sebagai berikut: (1) Pengetahuan (*knowledge*) (2) Pemahaman (*understanding*) (3) Kemampuan (*skill*) (4) Nilai (*value*).

Kecerdasan Emosional

(Adianita et al., 2017) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kepedulian terhadap pemahaman diri sendiri dan orang lain secara efektif, berhubungan baik dengan orang lain, dan beradaptasi dengan lingkungan sekitar agar lebih berhasil dalam menghadapi tuntutan lingkungan. kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri, perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, mengelola emosi dengan baik, dan berhubungan dengan orang lain. kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. (Barza & Arianti, 2019b) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan individu mengenali perasaan dalam diri sendiri dan orang lain serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dalam diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain. Ketika seseorang dapat menyesuaikan diri dengan emosi individu yang lain dan dapat berempati, individu tersebut memiliki tingkat emosional yang baik dan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan serta lingkungannya. Adapun terdapat 5 (lima) Indikator yang akan digunakan mengukur kecerdasan Emosional menurut (Cahyani, 2017): (1) Mengenali emosi diri, (2) Mengelola emosi, (3) Memotivasi diri sendiri, (4) Mengenali emosi orang lain, (5) Membina hubungan.

Self Efficacy

(Sahertian, 2010) mengutarakan *self efficacy* ialah penilaian seseorang terhadap kemampuan ataupun kompetensinya untuk melaksanakan tugas, meraih suatu tujuan, serta menghasilkan sesuatu. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan seluruh usaha serta perhatiannya untuk meraih tujuan yang sudah ditetapkan. Seseorang dengan *self efficacy* yang rendah saat mendapati situasi yang tidak mudah akan lebih cenderung enggan berusaha serta gemar pada kerja sama. Karyawan yang merasa puas akan tugas dan pekerjaannya senantiasa akan memiliki efikasi diri yang tinggi. (N. Dewi & Sudibya, 2016) mendefinisikan efikasi diri sebagai derajat keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan mencapai hasil tertentu. (Hikmah & Nugraha, 2018) menyatakan dalam rangka mengembangkan kinerja karyawan dibutuhkan *self efficacy* pada diri individu karyawan, karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Indikator Self Efficacy terdiri dari tiga dimensi (Bandura, 1997), yaitu: (1) *Magnitude* (2) *Strength* (3) *Generality*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan metode penyebaran kuesioner ke pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun sebagai objek penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampel jenuh. Pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 50 pegawai.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari pengambilan data melalui kuesioner yang disebar dengan menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dan sebagai alat pengumpulan data yang dibuat dengan memaparkan sejumlah pertanyaan, kemudian diolah melalui *IMB SPSS Statistics 25*. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Setiap variabel penelitian diukur diperoleh dari instrument penelitian dalam bentuk kuisisioner yang diukur melalui Skala Likert. Lebih lanjut Sugiyono (2018)

menjelaskan bahwa Skala Likert merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang maupun sekelompok orang terhadap apa yang sedang terjadi. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun unsur-unsur instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, yang memiliki 1 sampai 5 rentang skor sesuai dengan isi instrumen yang berikan (Sugiyono, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif responden ini berisi penjelasan mengenai karakteristik responden yang berupa usia, jenis kelamin dan Pendidikan terakhir. Data tersebut didapatkan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 50 responden yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun. Adapun deskripsi data yang ada dipenelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	35	70%
Perempuan	15	30%
Total	50	100%

Sumber: diolah peneliti.

Hasil dari tabel diatas menyatakan bahwa jumlah karyawan laki-laki dan perempuan yang mengalami *organizational citizenship behavior* rata-rata lebih banyak dengan jenis kelamin laki-laki. Karyawan laki-laki berjumlah 35 sedangkan karyawan perempuan berjumlah 15 (Ghozali, 2016).

b. Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
----	------	--------	------------

1	20 – 25	10	20%
2	26 – 30	10	20%
3	30 ke atas	30	60%
Total		50	100%

Sumber: diolah peneliti.

Hasil tabel diatas memperlihatkan karyawan yang mengalami *organizational citizenship behavior* didominasi oleh karyawan yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 30 karyawan dan yang paling sedikit direntang usia 20 sampai dengan 25 tahun sebanyak 10 karyawan (Ghozali, 2016).

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	SMP	5	10%
2	SMA	8	16%
3	DIPLOMA	4	8%
4	S1	28	56%
5	S2 ke atas	5	10%
Total		50	100%

Sumber: diolah peneliti.

Hasil tabel diatas memperlihatkan pendidikan terakhir karyawan yang mengalami *organizational citizenship behavior* didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 28 karyawan sedangkan terendah didominasi oleh karyawan berpendidikan SMP dan S2 ke atas sebanyak 5 karyawan (Ghozali, 2016).

2. Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas dapat di lihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi karena $VIF=1/Tolerance$. Model regresi yang mempunyai nilai *tolerance*

lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan model regresi bebas dari masalah multikolonieritas. Apabila terjadi sebaliknya, maka dapat dikatakan dalam model regresi terdapat masalah multikolonieritas (Ghozali, 2016:104).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.743	8.749		.313	.755		
	Kompetensi	-.739	.338	-.134	-2.186	.034	.839	1.191
	Kecerdasan Emosional	.600	.092	.722	6.520	.000	.257	3.885
	Self Efficacy	.302	.141	.235	2.141	.038	.262	3.824

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

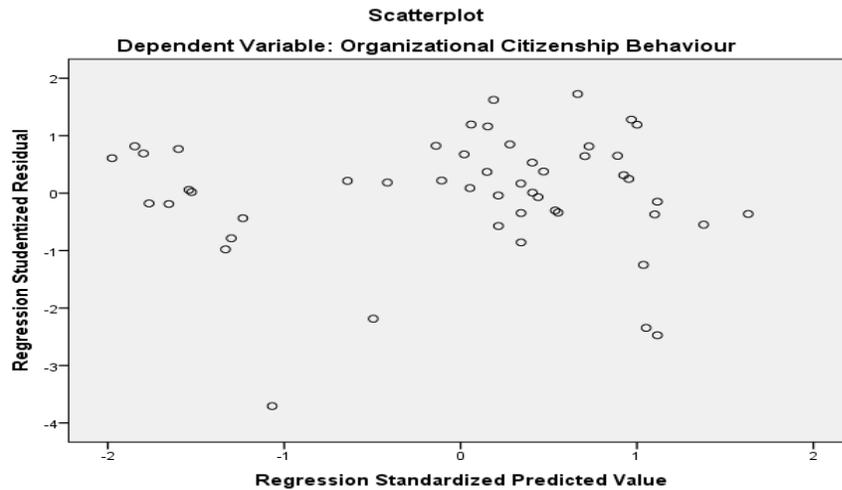
Sumber: diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa variabel kompetensi, kecerdasan emosional, *Self Efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki nilai *Tolerance* masing-masing 0,839, 0,257, 0,262 yang artinya $> 0,10$ dan nilai VIF masing- masing 1,191, 3,3885, 3,824 yang berarti < 10 . Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa bebas dari multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) Uji heterokedastisitas merupakan untuk “menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarisasi”.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: diolah peneliti

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui uji heteroskedastisitas antara variabel kompetensi, kecerdasan emosional, *Self Efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa gambar titik yang menyebar dan artinya tidak terdapat heteroskedastisitas dan bisa lanjut uji selanjutnya.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk “menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Jika lebih dari 0,05 maka data dikatakan normal” (Ghozali, 2016:154).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7

	Std. Deviation	3.84917540
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.080
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.957
Asymp. Sig. (2-tailed)		.319
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: diolah peneliti

Berdasarkan pada tabel diatas hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat diketahui bahwa hasil test *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai sebesar 0,957 dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,319 > 0,05$. Sehingga hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka disimpulkan bahwa *Standardized Residual* di atas berdistribusi normal.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107) uji autokorelasi bertujuan untuk “menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Durbin Watson (DW test).

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.855	.845	3.97271	1.428
a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kompetensi, Kecerdasan Emosional					
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior					

Sumber: diolah peneliti

Dari tabel diatas hasil uji autokorelasi yaitu variabel kompetensi, kecerdasan emosional, *Self Efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,428. Hasil tersebut masih akan dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$n = 50$$

$$d = 1,428$$

$$dL = 1,421$$

$$dU = 1,674$$

$$4-dL = 4-1,421 = 2,579$$

$$4-dU = 4-1,674 = 2,326$$

Dengan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa keputusan diambil sesuai dengan rumus $dU < d < 4-dU$, maka tidak ada autokolerasi positif atau negatif.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Apabila nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05 maka mengindikasikan adanya pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali 2011:97).

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.743	8.749		.313	.755
	Kompetensi	-.739	.338	-.134	-2.186	.034
	Kecerdasan Emosional	.600	.092	.722	6.520	.000
	Self Efficacy	.302	.141	.235	2.141	.038

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: diolah peneliti

Dilihat dari hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikan dari variabel kompetensi sebesar 0,034, variabel kecerdasan emosional sebesar 0,000 dan variabel *Self Efficacy* sebesar 0,038 yang artinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, kecerdasan emosional, dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh secara parsial terhadap keputusan pembelian sehingga hipotesis pertama hingga ketiga dipenelitian ini diterima.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Alat yang digunakan untuk mengukur sebagian kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel terikat disebut dengan koefisien determinasi. Koefisien determinasi mempunyai nilai ditengah nol ataupun 1. Nilai koefisien determinasi mempunyai nilai yang kecil (mendekati 0) dapat diartikan sebagai kemampuan variabel independen sebagai penjelas variabel dependen secara terbatas dan sebaliknya jika nilai menuju angka 1 dapat diartikan variabel bebas menerima hampir seluruh dari informasi yang dibutuhkan dapat memprediksi variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.845	3.97271
a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kompetensi, Kecerdasan Emosional				

Sumber: diolah peneliti

Dari hasil tabel diatas menyatakan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh variabel kompetensi, kecerdasan emosional, *Self Efficacy* sebesar 84,5%, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

c. Uji F

Uji F bertujuan untuk memperlihatkan bagaimana semua variabel independen mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4270.729	3	1423.576	90.200	.000 ^b
	Residual	725.991	46	15.782		
	Total	4996.720	49			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior
b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kompetensi, Kecerdasan Emosional

Sumber: diolah peneliti

Dilihat dari hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikan dari variabel kompetensi, kecerdasan emosional, *Self Efficacy* terhadap variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, kecerdasan emosional, *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* sehingga hipotesis keempat dipenelitian ini diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disampaikan kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) Kompetensi memiliki pengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun yang ditunjukkan pada hasil SPSS dengan nilai sig sebesar 0,034 yang artinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan hipotesis yang pertama diterima. (2) Kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun yang ditunjukkan pada hasil SPSS dengan nilai sig sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan hipotesis yang kedua diterima. (3) *Self Efficacy* memiliki pengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun yang ditunjukkan pada hasil SPSS dengan nilai sig sebesar 0,038 yang artinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan hipotesis yang ketiga diterima. (4) Kompetensi, kecerdasan emosional, dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun yang ditunjukkan pada hasil SPSS dengan nilai sig sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan hipotesis yang keempat diterima.

Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut : Bagi instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun diharapkan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dari karyawan serta

memberikan *reward* untuk karyawan yang telah berkontribusi secara maksimal sehingga karyawan tersebut akan merasa dihargai dan akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman kemudian juga kehadiran karyawan akan mengalami peningkatan. Dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan mengambil variabel selain yang ada dipenelitian ini yaitu kompetensi, kecerdasan emosional, *Self Efficacy*, dan *organizational citizenship behavior*. Serta menggunakan alat analisis yang berbeda dari yang digunakan dipenelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. (2017). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 199. <https://doi.org/10.17970/jrem.17.170114.id>
- Antony, J. M. (2013). The Effects Of Leader's Emotional Intelligence And Nurse's Own Emotional Intelligence On Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior. *The Journal Of Korean Academic Society Of Nursing Education*, 19(2), 194–202. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.2.194>
- Barza, P., & Arianti, J. (2019a). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 496–508.
- Barza, P., & Arianti, J. (2019b). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 496–508. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/article/view/490>
- Budiastuti, A., & Budiastuti, S. (2018). Pengaruh Self Efficacy, Employee Engagement, Dan Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan

- Tinggi Swasta Di Purwokerto. *Jurnal Hummansi (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 1(1), 41–54.
- Dwi Suryani, E. (2021). *Pengaruh Self Efficacy, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Bmt Ikpm Gontor*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Fitriani, N. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pt. Betjik Djojo Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945.
- Geni, P. P., Pratiwi, H., & Ilona, D. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Employee Communication Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pt. Pln (Persero) Upt Padang. *Sinmag* 4, 3(1).
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss* 23. Bpfe Universitas Diponegoro.
- Hutagaol, D. T., & Butarbutar, F. (N.D.). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Bank X Divisi Network Operation Medan*.
- Kurnia Ningsih, E. (2020). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizhenship Behaviour (OCB) Pegawai Puskesmas Bromo Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb)*, 1(5), 2339–0506.
- Kurniatami, Y. (2014). *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta (Ums)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Malahayati, M., As, A., & Komalasari, S. (2021). Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Al-Husna*, 1(1), 43. <https://doi.org/10.18592/jah.v1i1.3572>
- Malahayati, M., Asmaran, A. S., & Komalasari, S. (2021). Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Al-Husna*, 1(1), 43–59.
- Musba, E. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kecerdasan Emosi Terhadap Organizational*

- Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Perusahaan Z.* Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Novi Nur, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Efektivitas Manajerial Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Dinas Perhubungan Kota Bekasi). *SI Manajemen*, 1–23.
- Nugraha, I. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Budaya Organisasi, Komitmen Organaisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 7(1), 1–28.
- Oktavianto, R., Yuwono, S., & Psi, S. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota.* Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Perguruan, K., Swasta, T., & Purwokerto, D. I. (2018). *1), 1) 1). 1(1)*, 41–54.
- Pratiwi, A. R. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Di Smp Negeri 1 Kuwarasan).* Universitas Putra Bangsa.
- Rianti, R. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor (Bpm-Bangdes) Provinsi Riau.* Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau.
- Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Suharmanto, T., & Utami, S. B. (2019). *The Influence Of Competency And Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Servant Leadership As A Moderating Variable.* May. <https://doi.org/10.2991/icobame-18.2019.27>
- Sahertian, P. (2010). Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal Of Management And Entrepreneurship)*, 12(2), 156–169. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.2.p.156-169>
- Satya Nugraha, I. P., & Ayu Dewi Adnyani, I. G. (2017). Budaya Organisasi, Komitmen Organaisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p01>

- Suswati, E., Alhasani, I., & Wahyono, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 1–106.
- Suwandewi, N. K. N., & Dewi, I. G. A. M. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Udayana University.
- Zuanda, M. I. (2020). Pengaruh Self-Efficacy, Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 114–126.

