

PENGARUH TINGKAT KECERDASAN EMOSI, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Nelson Pinem, ST. MM.
Universitas Islam Sumatera Utara
m.nelson@fe.uisu.ac.id

ABSTRACT

The formulation of the problem in this research is how the effect of emotional intelligence level, job satisfaction and organizational culture partially or simultaneously toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Staff Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Serdang Bedagai. This research aims to determine and analyze the effect of emotional intelligence level, job satisfaction and organizational culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Staff Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Serdang Bedagai either partially or simultaneously.

The method of analysis used in this research is descriptive data analysis and then analyzed by using multiple linier regression. The variables in this research are the emotional intelligence level, job satisfaction and organizational culture as independent variables and organizational citizenship behavior (OCB) as dependent variable. The sample used in this research is 30 people.

The results showed partially variable emotional intelligence level have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), variable of job satisfaction have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and variable of organizational culture have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Simultaneously variables emotional intelligence level, job satisfaction and organizational culture have an effect on on Organizational Citizenship Behavior (OCB) equal 11,176 and significance value 0,000. The value of R Square is 0,563. This shows that 56,3% organizational citizenship behavior (OCB) of Staff Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Serdang Bedagai can be explained by the variables level emotional intelligence, job satisfaction and organizational culture, while the rest 43,7% not done research.

Keywords : Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Organizational Culture, OCB

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja sumber daya manusia (pegawai) yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (dalam Darmawati, dkk., 2013: 10).

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut sebagai “anggota baik” (Novliadi, 2008: 78).

OCB memiliki lingkup yang luas dibandingkan dengan komitmen organisasi secara pribadi karena arti dari *citizen* itu sendiri adalah kewarganegaraan sehingga memiliki tanggung jawab. Perilaku OCB tidak terdapat pada job description pegawai, tetapi sangat diharapkan, karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam. Pegawai yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan diharapkan perilaku tersebut mencerminkan nilai yang dihayati. Sifat dari OCB adalah pragmatis sehingga dapat diaplikasikan pada manajemen organisasi,

khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. (Triyanto, 2009: 1)

Menurut Shapiro (2001:5) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

Berhadapan dengan usaha peningkatan pegawai dalam bekerja, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Wibowo, (2010: 67) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang pegawai terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya.

Menurut Harvey dan Brown (2009:135) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai menunjukkan adanya kecenderungan pegawai yang datang terlambat, tidak ikut apel pagi dan pulang lebih awal. Mereka juga tidak tahu menahu dengan kesulitan pekerjaan yang dialami rekan kerjanya. Dalam kenyataan banyak dijumpai bahwa seorang pegawai dalam bekerja jarang sekali akan membantu rekannya walaupun pekerjaan yang dikerjakannya sudah selesai, karena mereka beranggapan bahwa pekerjaan orang lain adalah bukan tanggung jawabnya intinya diketahui bahwa tingkat kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan budaya organisasi yang di tunjukkan belum benar-benar memadai sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship*

Behavior pegawai belum optimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka beberapa permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Belum tingginya tingkat kecerdasan emosi pegawai dalam profesi yang di tunjukkan Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Belum adanya Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Belum terbentuknya budaya organisasi yang baik yang di perlihatkan Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Belum ditunjukkannya Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* oleh Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.

1.1. Batasan Masalah.

Mengingat banyaknya permasalahan yang sangat terkait erat dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan juga untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah yang mengakibatkan tidak tepatnya sasaran, maka peneliti perlu membatasi masalah yang dibahas yaitu pengaruh tingkat kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.

1.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah tingkat kecerdasan emosi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Apakah kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai?
4. Apakah tingkat kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai

Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai?

1.3. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis:

1. Secara partial pengaruh antara tingkat kecerdasan emosi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Secara partial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Secara partial pengaruh antara budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Secara simultan pengaruh antara hubungan tingkat kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.

1.4. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi peneliti
Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti sehubungan dengan Pengaruh tingkat kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai. .
2. Bagi perusahaan / Instansi
Diharapkan dari penelitian ini membantu manajemen instansi dalam mengambil keputusan manajerial terutama terkait dengan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang berharga bagi instansi.
3. Bagi pihak lain yang terkait dengan penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi pihak- pihak lain yang bersangkutan dan penelitian selanjutnya sehingga dapat berdampak baik dan bersifat praktis maupun teoritis.

1.5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara tingkat kecerdasan emosi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Ada pengaruh antara tingkat kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Metode Penelitian

2.1 Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Serdang Bedagai, Jl. Negara N0. 100 Sei Rempah, Sumatera Utara. 20659. Tel. (0621)441856, Fax. (0621) 441857. Website: www.dprd-serdangbedagaikab.go.id e-mail: info@dprd-serdangbedagaikab.go.id.

2.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Suharyadi (2004:98). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 32 orang.

Tabel 2.1.
Kerangka Populasi Berdasarkan Jabatan

| No | Jabatan | Jumlah Populasi |
|----|-----------------|-----------------|
| 1 | Sekretaris DPRD | 1 |
| 2 | Kepala Bagian | 4 |

| No | Jabatan | Jumlah Populasi |
|---------------|-------------------|-----------------|
| 3 | Kepala Sub Bagian | 11 |
| 4 | Staff | 16 |
| Jumlah | | 32 |

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai 2018

2.3. Sampel

Dengan teknik penarikan sampel secara *total sampling* maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 30 orang. Sampel ini tidak termasuk Sekretaris DPRD Kabupaten Serdang Bedagai dan peneliti.

Tabel 2.2.

Kerangka Sampel Berdasarkan Jabatan

| No | Jabatan | Jlh Populasi | Jlh Sample | Keterangan |
|---------------|-----------------|--------------|------------|------------------------|
| 1 | Sekretaris DPRD | 1 | - | Tidak Diteliti |
| 2 | Kepala Bagian | 4 | 3 | Diteliti (-1 Peneliti) |
| 3 | Ka.Sub Bagian | 11 | 11 | Diteliti |
| 4 | Staff | 16 | 16 | Diteliti |
| Jumlah | | 32 | 30 | |

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai 2018

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu :

1. Pengumpulan Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu, atau data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data ordinal, yaitu :

a. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara langsung dan tidak langsung dengan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai yang dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan objek penelitian agar diperoleh data yang diinginkan.

b. Kuisisioner / Angket Penelitian

Dengan memberikan daftar pertanyaan/angket penelitian sesuai dengan data yang diinginkan kepada para responden yang berjumlah 30 orang.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Dalam penelitian ini data diperoleh dari:

a. Studi Perpustakaan

Studi perpustakaan merupakan teknik memperoleh data pendukung berdasarkan pada buku-buku, karya ilmiah yang relevan terhadap penelitian.

b. Lembaga atau Objek Penelitian

Lembaga atau Objek Penelitian sebagai sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai seperti struktur organisasi dan uraian tugas jabatan.

2.5. Teknik Analisis Data

2.5.1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Salah satu cara untuk menghitung validitas suatu alat test yaitu dengan melihat daya pembeda butir pernyataan. Daya pembeda butir pernyataan adalah metode yang paling tepat digunakan untuk setiap jenis test. Daya pembeda butir pernyataan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: "korelasi butir pernyataan-total". Korelasi butir pernyataan-total yaitu konsistensi antara skor butir pernyataan dengan skor secara keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap butir pernyataan dengan skor keseluruhan, yang dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi rank Spearman yaitu :

$$r_s = \frac{\sum R(X)R(Y) - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2}{\sqrt{\left(\sum (R(X))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)\left(\sum (R(Y))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)}}$$

R(X) : Ranking skor butir pernyataan

R(Y) : Ranking dari total jumlah skor keseluruhan butir pernyataan.

n : jumlah sampel untuk uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan skala pengukuran dari butir pernyataan pernyataan maka teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah koefisien realibilitas Alpha-Cronbach dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{total}^2} \right)$$

dimana : k adalah banyaknya butir pernyataan.
 S_i^2 adalah varians dari skor butir pernyataan ke-i
 S_{total}^2 adalah varians dari total skor keseluruhan

2.5.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda, dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \Sigma$$

dimana :

Y : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X1: Tingkat Kecerdasan Emosi

X2: Kepuasan Kerja

X3: Budaya Organisasi

ϵ : Standard error

2.5.3. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika t hitung > t tabel dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika t hitung < t tabel dan probabilitas (nilai signifikansi) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_o diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana t tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N - k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

2.5.4. Uji F (Pengujian Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika F hitung > F tabel dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent.
- Jika F hitung < F tabel dan probabilitas (nilai signifikansi) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_a ditolak dan H_o diterima, berarti variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependent. Dimana nilai Ftabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df1 = k - 1$ dan $df2 = N - k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

2.5.5. Uji Determinan (R^2)

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu tingkat kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai dapat digunakan rumus determinasi sebagai berikut (Sugiyono, 2007: 190) :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D = Determinan

R^2 = Regresi linier

100% = Persentase Kontribusi

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Dari angket yang diberikan kepada 30 orang responden, setiap responden menjawab pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian skor angket dari tiap-tiap variabel dapat dilihat dibawah ini.

Table 3.11. Hasil Uji Validitas Variabel (X₁)

| Pertanyaan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,534 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,424 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,823 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,823 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,607 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,424 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,534 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,823 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,434 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,424 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data diolah-2018

Table 5.14. Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

| Pertanyaan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,636 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,694 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,720 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,529 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,424 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,723 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,393 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,725 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data diolah-2018

Table 5.12. Hasil Uji Validitas Variabel (X₂)

| Pertanyaan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,377 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,530 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,721 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,721 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,641 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,375 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,444 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,721 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,721 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,530 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data diolah-2018

Table 5.13. Hasil Uji Validitas Variabel (X₃)

| Pertanyaan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,670 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,442 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,827 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,827 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,670 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,442 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,536 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,827 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,362 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,442 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data diolah-2018

Berdasarkan tabel 5.11 hingga 5.14 seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai *corrected item correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel}. Apabila ada item yang tidak valid tidak akan diteruskan dalam pengujian reliabilitas.

1. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*).

Table 5.15. Hasil Uji Reliabilitas

| Variable | Cronbach's Alpha | N of Items | Reliabilitas Status |
|----------------|------------------|------------|---------------------|
| X ₁ | .839 | 10 | Reliabel |
| X ₂ | .793 | 10 | Reliabel |
| X ₃ | .855 | 10 | Reliabel |
| Y | .825 | 10 | Reliabel |

Sumber: Data diolah-20178

Berdasarkan tabel 5.15 diatas terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

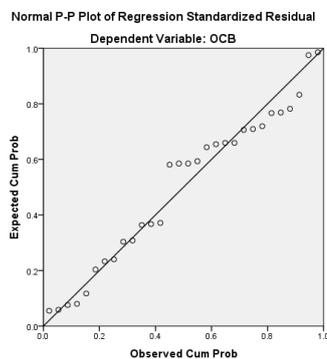
3.1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2004:214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 5.1. Normalitas Data

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2018

3.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2004; 203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.16. Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | kecerdasan.emosi | .920 | 1.087 |
| | kepuasan.kerja | .873 | 1.145 |
| | budaya.organisasi | .943 | 1.061 |

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2018

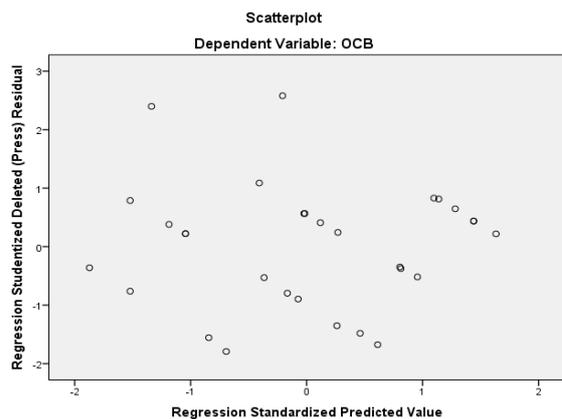
3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2004; 208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 5.2. Uji Heteroskedastitas

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2018

4. Evaluasi Data

1. Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.20.00 *for windows* dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 5.7. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 8.353 | 7.984 | | 1.046 | .305 | |
| | kecerdasan.emosi | .364 | .096 | .512 | 3.790 | .001 |
| | kepuasan.kerja | .257 | .107 | .332 | 2.394 | .024 |
| | budaya.organisasi | .251 | .161 | .208 | 2.557 | .031 |

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2018

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,353 + 0,364X_1 + 0,257X_2 + 0,251X_3 + \varepsilon$$

Persamaan di atas dijelaskan bahwa koefisien X_1 (kecerdasan emosi) mempunyai nilai positif yaitu 0,364, hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Jadi bila kecerdasan emosi yang di tunjukkan pegawai tepat sasaran maka akan berdampak positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan persamaan di atas bahwa koefisien X_2 (kepuasan kerja) juga memiliki nilai positif yaitu 0,257. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan persamaan di atas bahwa koefisien X_3 (budaya organisasi) juga

memiliki nilai positif yaitu 0,251. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi juga mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hal ini berarti jika Sekretaris DPRD Kabupaten Serdang Bedagai memperhatikan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan budaya organisasi pegawainya dengan baik dan seksama akan berdampak positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis yang berpengaruh secara simultan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.8. Hasil Uji Statistik Secara Simultan
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 16.315 | 3 | 5.438 | 11.176 | .000 ^b |
| | Residual | 12.652 | 26 | .487 | | |
| | Total | 28.967 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), budaya.organisasi, kecerdasan.emosi, kepuasan.kerja

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2018

Pada tabel 5.8 di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 11,176 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 3,320. Oleh karena itu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,176 > 3,320$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam

penelitian ini yaitu bahwa kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.

3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5.9. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.353 | 7.984 | | 1.046 | .305 |
| | kecerdasan.emosi | .364 | .096 | .512 | 3.790 | .001 |
| | kepuasan.kerja | .257 | .107 | .332 | 2.394 | .024 |
| | budaya.organisasi | .251 | .161 | .208 | 2.557 | .031 |

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2018

a. Pengaruh X_1 terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh kecerdasan emosi (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dilihat pada tabel 5.9 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,790 dan nilai signifikansi 0,001. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 1,697. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,790 > 1,697$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel kecerdasan emosi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.

b. Pengaruh X_2 terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dilihat pada

tabel 5.9 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,557 dan nilai signifikansi 0,024. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 1,697. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,394 > 1,697$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.

c. Pengaruh X_3 terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh budaya organisasi (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dilihat pada tabel 5.9 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,557 dan nilai signifikansi 0,031. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah

1,697. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,557 > 1,697$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 5.10. Model Summary

Model Summary^b

| Mode | R | | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | |
|------|-------------------|--------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|
| | R | Square | | | R Square Change | F Change | df1 |
| 1 | .750 ^a | .563 | .513 | .69757 | .563 | 11.176 | 3 |

a. Predictors: (Constant), budaya.organisasi, kecerdasan.emosi, kepuasan.kerja

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2018

Nilai R Square pada tabel di atas adalah 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa 56,3% variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 43,7% tidak dilakukan penelitian.

4. Kesimpulan Dan Saran

4.1. Kesimpulan

1. Variabel kecerdasan emosi secara partial berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 3,790 dan nilai signifikansi 0,001.
2. Variabel kepuasan kerja secara partial berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 2,394 dan nilai signifikansi 0,029.
3. Variabel budaya organisasi secara partial berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai sebesar 2,557 dan nilai signifikansi 0,031.
4. Variabel kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang

Bedagai sebesar 11,176 dan nilai signifikansi 0,000.

5. Nilai R Square adalah 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa 56,3% variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 43,7% tidak dilakukan penelitian.

4.2. Saran

1. Pimpinan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai harus lebih memperhatikan kecerdasan emosi para pegawainya dalam melakukan pekerjaannya.
2. Pimpinan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai hendaknya meningkatkan kepuasan kerja pegawainya secara baik untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Pimpinan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai hendaknya melakukan penguatan terhadap budaya organisasi untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Sebaiknya pimpinan dapat memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk menjejaki jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2003. **Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan**. Ed.2. Liberty. Yogyakarta.
- Azwar, S. 2007. **Metode Penelitian**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Agustian, Ary Ginanjar, 2001, **Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emotional dan Spiritual (ESQ)**, Jakarta: Penerbit Arya,.
- Bienstock, C.C., DeMoranville, C.W., & Smith, R.K. 2003.**Organizations Citizenship Behavior and Service Quality**. Journal of Services Marketing, 7(4), 357-378.
- Darmawati, Deni. 2013. **Pengaruh Karakteristik Perusahaan Dan Faktor Regulasi Terhadap Kualitas Implentasi Corporate Governance**, Jurnal Universitas Trisakti.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly.2007. **Organisasi :Perilaku, Struktur, Proses**. Jakarta Barat: Binarupa Aksara
- Goleman, Daniel.2009. **Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi** (terjemahkan oleh Widodo). Jakarta: PT. Gramedia
- Hasibuan, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, PT Bumi Aksara Jakarta.
- Harvey, D.F dan D.R. Brown. (2009). **AnExperiental Approach to Organization Development**. Prentice Hall International. New Jersey
- Husein Umar. 2010 **.Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah**, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kotler, Philip. 2005. **Manajamen**, Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Luthans, 2006. **Perilaku Organisasi**, Yogyakarta, Andi Yogyakarta.
- Lubis, Ade Fatma dan Syahputra, Adi, 2008. **Pedoman Penulisan Proposal dan Tesis**. Program Magister Akuntansi Sekolah Pascasarjana USU. Medan.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mubayidh 2006. **Psikologi: Dalam Perspektif Baru**. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- M. Munandar. 2006. **Pokok-pokok Intermadiate Accounting**. Gadjah Mada University Press; Yogyakarta
- Novliadi, P. 2008. **Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja**. Makalah :Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Organ, Dennis W., et.al.2006,**Organizational Citizenship Behavior.Its Nature, Antecedents, and Consequences**. California: Sage Publications, Inc.
- Robbins, Stephen P., 2003. **Prilaku Organisasi**, Jakarta :Kelompok Gramedia
-2006. **Perilaku Organisasi**, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta

- Schein, H Edgar. 2009. **Organizational Culture and Leadership**, Second Edition, Jossey Bass Publishers, San Francisco
- Shapiro, E. L. 2001. **Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sondang 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia** (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Sutanto, R., 2002. **Penerapan Pertanian Organik. Permasalahannya dan Pengembangannya**. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Sugiyono.2007. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung; Alfabeta.
- Suharyadi.2004. **Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern**, Buku 2.Jakarta; Salemba Empat
- Tika, P. 2006. **Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Trianto, 2009, **Mendesain Model Pembelajaran Inovatif- Progresif**. Jakarta Kencana Prenada Group.
- Tridhonanto, 2009, **Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ)**, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. 2002. — **Citizenship. Behavior and the Creation of Social Capital in Organization**. Academy of Management Journal, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522.
- Wibowo, 2010, **Organisasi**, Hal. 2-378, Rajawali Pers, Jakarta.