

Peran Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Intervening

Muthia Apriana ^a, Muhammad Rasyid Abdillah ^{a,*}, Fahmi Oemar ^a

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan Organization Citizenship Behavior sebagai intervening pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan Uji statistik Structural equation modelling (SEM) PLS akan digunakan untuk analisa verifikatif. Penelitian dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan jumlah responden sebanyak 154 orang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Secara umum kecerdasan emosional tergolong tinggi yaitu sebesar (61,6%). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap Organization Citizenship Behavior pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional pegawai maka akan semakin tinggi tingkat Organization Citizenship Behavior pegawai. Dengan adanya kesadaran diri Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang tinggi, maka mereka akan mampu melakukan OCB. Semua hal dapat dilakukan dengan baik itu dimulai dari diri pegawai itu sendiri, sehingga dapat memenuhi apa yang dibutuhkan oleh organisasi. Organization citizenship behavior yang dimiliki Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau berada pada kategori rendah yaitu sebesar (35,70%) Diharapkan Sekretariat DPRD Provinsi Riau dapat lebih meningkatkan Organizational Citizenship Behavior para pegawainya dengan cara memberikan feedback kepada pegawai baik berupa pujian-pujian, hadiah atau imbalan yang sesuai bila pegawai melakukan sesuatu dengan baik.

ARTIKEL HISTORI

Received 15 Mei 2022
Revised 25 Mei 2022
Accepted 31 Mei 2022

KATA KUNCI

Kecerdasan Emosional,
Kinerja,
Organizational Citizenship
Behavior

Pendahuluan

Era globalisasi menuntut semua orang untuk berkembang dengan menggunakan teknologi, salah satunya berdampak dalam kegiatan ekonomi di Indonesia yang terasa semakin mengalami proses signifikan. Hal ini membuat dunia usaha semakin berkembang dan persaingannya pun semakin ketat. Organisasi yang siap berkompetisi dengan organisasi lain, harus memiliki manajemen yang efektif. Menurut Robbins dan Judge (2018:5) organisasi merupakan sebuah unit yang berkoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus menerus guna mencapai satu rangkaian, tujuan bersama. Setiap organisasi memiliki aktivitas guna mencapai tujuan organisasi. Aktivitas ini

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: m.rasyidabdillah@unilak.ac.id

bukanlah merupakan suatu kegiatan yang temporer atau sesaat saja, akan tetapi merupakan kegiatan yang memiliki pola atau urutan yang dilakukan secara relatif dan berulang-ulang.

Tujuan organisasi akan tercapai apabila organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang merupakan faktor utama dalam menjalankan dan menggerakkan organisasi. Dalam sebuah organisasi, organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dan perilaku individu dapat mempengaruhi organisasi. Dengan kata lain faktor manusia memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi. Pencapaian tujuan organisasi, merupakan hasil kinerja organisasi dalam waktu jangka panjang maupun jangka pendek yang sudah ditentukan. Kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai (Steers, 2013:67).

Sebagai sebuah organisasi, negara memerlukan pelaku-pelaku organisasi untuk menjalankan organisasinya. Salah satu pelaku organisasi ini adalah Pegawai Negeri Sipil. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut kamus besar bahasa Indonesia pegawai negeri sipil adalah pegawai pemerintah yang berada di luar politik bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan dan bukan aparatur militer. Dengan kata lain, Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung kesuksesan sebuah organisasi pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas yang berhubungan dengan administrasi Negara. Hal ini dikarenakan para Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu unsur aparatur negara yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan nasional.

Oleh karena itu, diperlukan adanya pegawai Negeri yang penuh dedikasi, berkualitas, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Menurut Robbins & Judge (2018:40) perilaku karyawan di tempat kerja dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu perilaku yang berkaitan dengan peran resminya (*in-role behavior*) atau dengan kata lain berkaitan dengan deskripsi pekerjaan dan perilaku di luar peran resmi (*extra-role behavior*). Setiap individu diberikan hak dan kewajibannya sesuai dengan posisinya dan individu tersebut akan memainkan perannya. Individu atau karyawan menjalankan peran kerja yang sesuai dengan posisinya, tetapi tidak dipungkiri apabila ada karyawan atau individu dengan sukarela membantu pekerjaan di luar pekerjaannya yang sudah ditentukan. Hal ini dinamakan *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Organ, dkk. (2016) terdapat peran ekstra atau kontribusi ekstra di dalam organisasi sebagai perilaku pegawai yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah, dikendalikan, tanpa dipengaruhi oleh kompensasi dan dapat menunjang kinerja

organisasi, yang kemudian dikenal dengan nama Organizational Citizenship Behavior (OCB). Sifat ini muncul dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa perusahaan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan performa perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

OCB harus dimiliki oleh setiap karyawan, agar organisasi atau perusahaan dapat berjalan lebih efektif, mempengaruhi keefektifan dalam organisasi karena OCB dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas rekan kerja, membantu dalam meningkatkan produktivitas manajerial, membantu menghemat sumber daya untuk yang lebih produktif, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk pemeliharaan fungsi kelompok, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi (Organ, Podsakoff, MacKenzie, 2000:202). Sebab, seorang karyawan yang OCB nya tinggi akan bersedia membantu rekan-rekan kerjanya yang sedang menemui kesulitan maupun bersedia melakukan pekerjaan di luar perannya demi tujuan perusahaan, namun apabila OCB nya rendah maka seorang karyawan tidak akan peduli dengan kesulitan rekan kerjanya dan tidak bersedia melakukan pekerjaan di luar perannya. Dengan demikian suatu perusahaan akan sangat mengharapkan perilaku kewargaan ini muncul di kalangan karyawan (Nur, 2017).

Menurut Deon Filmer (Bank Dunia) dan David L. Lindauer (Wellesley College, 2001) dalam kertas kerjanya berjudul "Does Indonesia Have a Low Pay Civil Service" masih melekatnya budaya kerja yang bersifat feodalistik dalam diri PNS dan mengutamakan kepuasan pribadi serta mengejar jabatan dari pada melakukan pelayanan maksimal terhadap masyarakat (www.bapenas.go.id). Seharusnya sebagai aparatur negara, pegawai negeri sipil dituntut untuk bisa mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Namun pegawai negeri sipil sekarang sering dinilai kurang produktif, menghamburkan uang Negara, kurang disiplin serta rendahnya etos kerja yang mereka miliki.

Kondisi aparatur negara yang seperti ini, khususnya yang bekerja di kantor-kantor pelayanan publik yang menangani persoalan birokrasi merupakan persoalan serius. Seperti yang terlihat pada Sekretariat Dewan Provinsi Riau. Sekarang ini sering sekali ditemui pegawai yang sering bolos kerja tanpa alasan yang jelas, nongkrong di kantin pada saat jam kerja, dan beberapa pegawai tidak memiliki tugas dan fungsi yang tidak efektif. Selain itu, adanya waktu luang yang tidak digunakan untuk mendukung keberhasilan organisasinya, melainkan digunakan untuk bermain, berbicara dengan rekan kerja, atau melakukan kegiatan di luar urusan pekerjaan. Hal ini mencerminkan indikasi adanya gejala OCB yang rendah di lingkungan Sekretariat Dewan Provinsi Riau.

Seharusnya SDM dalam hal ini pegawai tidak hanya melakukan pekerjaannya yang bersifat in role saja tetapi perlu adanya sikap dalam diri pegawai berupa sikap mau membantu teman sekerja, mau melakukan pekerjaan walau itu tidak secara tertulis sebagai kewajibannya, mau

menjadikan organisasi bagian dari diri mereka, dan mau menghormati/toleransi terhadap teman sekerjanya guna mencapai tujuan organisasi walau semua itu tidak memiliki dampak terhadap imbalan yang akan diterima oleh pegawai yang bersangkutan. seluruh pegawai juga seharusnya berusaha untuk mengatasi setiap permasalahan yang muncul di masyarakat. Pegawai tidak hanya melakukan tugasnya dengan baik, melainkan turut mendukung kesuksesan organisasi dengan melakukan berbagai hal diluar tugas formalnya. Dengan demikian pegawai tidak hanya puas dengan selesainya tugas, melainkan juga turut mendukung kesuksesan sesama anggota organisasi, mendukung keberhasilan organisasi, serta berinisiatif untuk berbuat lebih dari yang disyaratkan (Suhartiningsih, 2011).

Greenberg dan Baroon (2010) mengemukakan bahwa pada dasarnya perilaku OCB memiliki ciri yang spesifik yaitu merupakan perilaku yang melampaui peran formal yang menjadi tugasnya atau deskripsi kerja dalam organisasi, dilakukan secara sadar dan sukarela serta kesadaran penuh untuk kepentingan organisasi, dan tidak dituntut atau tercantum dalam suatu organisasi. Jadi, hal yang membedakan OCB dengan perilaku kerja biasa adalah OCB merupakan suatu pilihan yang bersifat sukarela yang dilakukan oleh karyawan, perilaku tersebut merupakan hal di luar deskripsi jabatan yang diwajibkan atas dirinya serta memiliki dampak yang positif terhadap organisasi (Newstrom & Davis, 2012).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi OCB salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah kecerdasan emosional. Goleman (2019) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan impulsive needs atau dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan maupun kesusahan, mampu mengatur reactive needs, menjaga agar bebas stress, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain, serta adanya prinsip berusaha sambil berdoa. Menurut Goleman (1995), kecerdasan emosional boleh dikaitkan juga dengan bagaimana seseorang bisa mengenal pasti perasaan individu lain dan mengambalnya sebagai pengalaman sendiri, empati kepada perasaan orang lain, mempunyai motivasi diri serta bisa berinteraksi dengan baik.

Kecerdasan emosional sangatlah penting ketika individu berada dalam kelompok dan bekerja dalam tim. Individu mampu mengelola hubungan personal dan interpersonal. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan mampu menghadapi tantangan dan bahkan menjadikannya lebih produktif, lebih optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam dunia kerja (Patton, 2018).

Penelitian Boyatzis dan Ron (2011) menunjukkan, bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Akan tetapi, terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Goleman (2010) menyebut kemampuan tersebut sebagai Emotional Intelligence atau kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient). Setiap individu perlu memiliki kecerdasan emosional karena kondisi emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, maupun perilaku, termasuk dalam pekerjaan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional akan

mampu mengetahui kondisi emosinya dan cara mengekspresikan emosinya secara tepat sehingga emosinya dapat dikontrol dan memberikan banyak manfaat dalam kehidupan sehari-hari baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Namun pada kenyataannya saat ini tidak jarang orang cerdas secara akademik tetapi kurang mempunyai kecerdasan emosional, ternyata gagal dalam meraih kesuksesan di tempat kerja (Goleman, 2015).

Dari seluruh penjelasan diatas menjadikan peneliti tertarik untuk membuat penelitian tentang peran kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan OCB sebagai intervening pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Dewan Provinsi Riau.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sifat penelitian adalah deskriptif explanatory research. Explanatory research yaitu untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain. Jumlah pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau pada Tahun 2021 berjumlah 250 orang, peneliti menggunakan Taraf Signifikansinya 0,05 maka jumlah besarnya sampel menurut Rumus Slovin. Jumlah sampel penelitian di Sekretariat DPRD Provinsi Riau adalah sebanyak 154 pegawai dengan metode Simple Random Sampling

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (Penjelasan Responden Atas Variabel Penelitian

Penjelasan Variabel Penelitian Kecerdasan Emosional

Berdasarkan tabel deskriptif terkait variabel kecerdasan emosional, dapat dilihat nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pertanyaan nomor tujuh yaitu selaku pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam kondisi apapun dengan nilai rata-rata sebesar 3,64 dengan kategori baik sedangkan dalam nilai terendah berada pada pernyataan nomor empat dengan pertanyaan selaku pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau senantiasa bersemangat dan memiliki motivasi kerja yang baik dalam setiap pelaksanaan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,28 dengan kategori cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional pegawai yang bekerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,39. Artinya, setiap pernyataan yang dijawab responden bernilai cukup baik.

Penjelasan Variabel Penelitian Kinerja

Berdasarkan tabel deskriptif, dapat dilihat nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pertanyaan nomor satu yaitu selaku pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau senantiasa mencapai semua target pekerjaan yang telah direncanakan dengan nilai rata-rata sebesar 3,44 dengan kategori baik dan nilai rata-rata terendah ada pada pertanyaan nomor lima dengan pertanyaan selaku pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,24 dengan kategori cukup baik. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,33. Artinya, setiap pernyataan yang dijawab responden bernilai cukup baik.

Penjelasan Variabel Penelitian Organization Citizenship Behavior

Berdasarkan tabel deskriptif terkait variabel Variabel Organization Citizenship Behavior, dapat dilihat nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pertanyaan nomor delapan yaitu berusaha untuk tidak mengeluh walaupun dalam situasi kerja yang kurang nyaman dan tidak membesarkan masalah yang kecil dengan nilai rata-rata sebesar 3,44 dengan kategori baik sedangkan dengan nilai rata-rata terendah jawaban responden berada pada pernyataan nomor enam dengan pertanyaan selalu mengingat tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan dan sesegera mungkin untuk menyelesaikannya dengan nilai rata-rata sebesar 3,25 dengan kategori cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Variabel Organization Citizenship Behavior yang ada pada pegawai yang bekerja di Sekretariat DPRD Provinsi Riau menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,35. Artinya, setiap pernyataan yang dijawab responden bernilai cukup baik.

Evaluasi Outer Model

Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dan dibantu dengan software SmartPLS 3.0. PLS merupakan salah satu metode alternatif Structural Equation Modeling (SEM) yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks dan memiliki asumsi non parametrik, artinya bahwa data tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu. Analisis Variance (R²) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. R Square (R²)

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<u>Kinerja Pegawai</u>	0.616	0.611
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.357	0.353

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

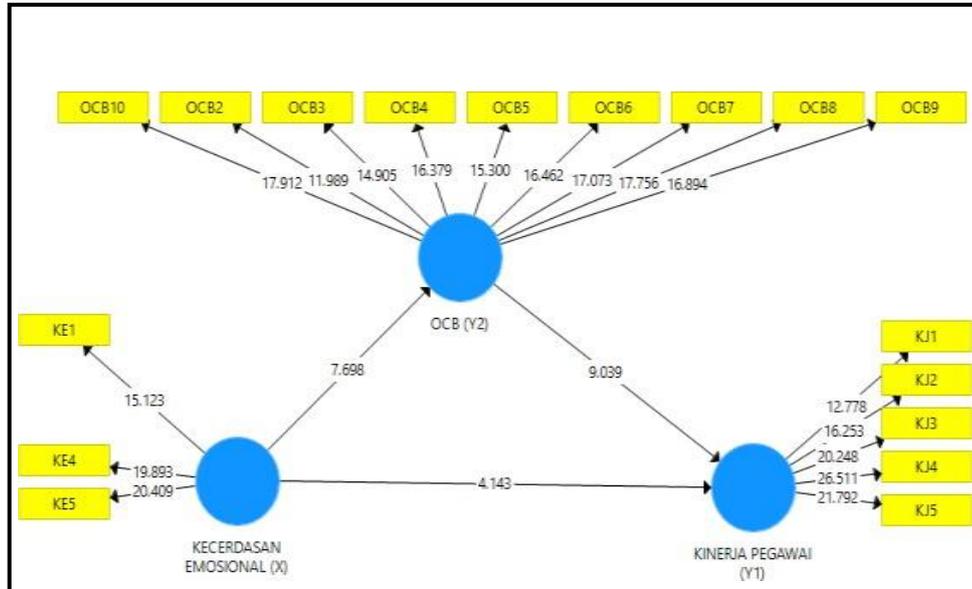
Berdasarkan nilai r-square pada Tabel 1 menunjukkan bahwa Variabel Kecerdasan Emosional mampu menjelaskan variabilitas konstruk Kinerja Pegawai sebesar 61,6%, dan sisanya sebesar 38,4% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan Variabel Organizational Citizenship Behavior mampu menjelaskan Variabel Kinerja sebesar 35,7%, dan sisanya sebesar 64,3% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r- square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS

(Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t- statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 5.19 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 1:

Gambar 1. Hasil Model Penelitian



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 2. Hasil Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KE (X) -> KJ (Y1)	0.293	0.284	0.071	4.142	0.000
KE (X) -> OCB (Y2)	0.598	0.594	0.078	7.619	0.000
OCB (Y2) -> KJ (Y1)	0.574	0.574	0.063	9.110	0.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hipotesis pertama menguji apakah Variabel Kecerdasan Emosional secara positif berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,293 dan t- statistik yaitu sebesar 4.142. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. Karena >1,96 dengan pvalue >0,05 sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Variabel Kecerdasan Emosional terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Hipotesis kedua menguji apakah Variabel Kecerdasan Emosional secara positif berpengaruh terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,598 dan t- statistik yaitu sebesar 7.619. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. Karena >1,96 dengan pvalue >0,05 sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Variabel Kecerdasan Emosional terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior.

Hipotesis ketiga menguji apakah Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior secara positif berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,574 dan t-statistik yaitu sebesar 9.110. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena >1,96 dengan pvalue >0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis		Hasil	Keterangan
H1	Variabel Kecerdasan Emosional secara positif berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai	Koef. Beta=-0.293 T-Statistics=4.142 P-value=0.000	Diterima
H2	Variabel Kecerdasan Emosional secara positif berpengaruh terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior	Koef. Beta=-0.598 T-Statistics=7.619 P-value=0.000	Diterima
H3	Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior secara positif berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai	Koef. Beta=-0.574 T-Statistics=9.110 P-value=0.000	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan tentang peran kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan Organization Citizenship Behavior sebagai intervening pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Dengan adanya kecerdasan emosional yang baik maka akan membuat pegawai merasakan kenyamanan dan pekerjaannya sebab mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi secara baik. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap organization citizenship behavior pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional pegawai maka akan semakin tinggi tingkat organization citizenship behavior pegawai. Dengan adanya kesadaran diri Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang tinggi, maka mereka akan mampu melakukan OCB. Semua hal dapat dilakukan dengan baik itu dimulai dari diri pegawai itu sendiri, sehingga dapat memenuhi apa yang dibutuhkan oleh organisasi. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan Organization Citizenship Behavior sebagai intervening pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional pegawai melalui variabel intervening Organization Citizenship Behavior maka akan semakin tinggi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu secara umum dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau tergolong tinggi yaitu sebesar (61,6%). Oleh karena itu, seluruh elemen Sekretariat DPRD Provinsi Riau dapat bersama-sama mempertahankan tingkat kecerdasan emosional dengan mempertahankan perilaku-prilaku yang menjadi dimensi-dimensi yang menyusun kecerdasan emosional seperti mengenali emosi diri, mengelola emosi, motivasi, empati, serta membina hubungan sosial antara rekan kerja dengan cara memberikan pelatihan, nasihat-nasihat, atau arahan kepada pegawai ketika melakukan rapat singkat pada pagi hari, sebelum memulai kerja agar setiap pegawai dapat menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja serta dapat membantu rekan kerja sesuai dengan kebutuhan mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organization citizenship behavior yang dimiliki Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Provinsi Riau berada pada kategori rendah yaitu sebesar (35,70%). Diharapkan Sekretariat DPRD Provinsi Riau dapat lebih meningkatkan organizational citizenship behavior para pegawainya dengan cara memberikan feedback kepada pegawai baik berupa pujian-pujian, hadiah atau imbalan yang sesuai bila pegawai melakukan sesuatu dengan baik. Sekretariat DPRD Provinsi Riau disarankan untuk memberikan arahan atau pelatihan kepada pegawai untuk menjalin hubungan yang baik dengan sesama pegawai. Selain itu Sekretariat DPRD Provinsi Riau dapat dengan tegas memberikan teguran apabila pegawai bersalah dan memaafkan kesalahan pegawai dalam pekerjaannya. Selain itu, disarankan kepada Sekretaris DPRD Provinsi Riau agar memfokuskan perhatiannya untuk meningkatkan dukungan organisasional yang dirasakan oleh pegawai seperti adanya penilaian kinerja yang jelas dan terukur.

Referensi

- Abdillah, M. R. (2020a). Metode Penelitian: Perspektif Sains Organisasi. Pekanbaru, Riau: Unilak Press.
- Adi Rahmat, Hadiyati, Muhammad Rasyid Abdillah, (2017), pengaruh keadilan organisasi terhadap kepercayaan organisasi (studi empiris pada seluruh sekolah tinggi ilmu ekonomi di kota Pekanbaru Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 14. No.2,; 121-130 EISSN : 2442 – 9813 ISSN : 1829 – 9822 121, Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Jln. D.I. Panjaitan KM 8 Rumbai Pekanbaru
- Bastian, A. (2022). The Effect of Social Support on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *SAINS ORGANISASI*, 1(2), 100-111.
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, 2012. Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh. Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga
- Goleman, Daniel. 2019. Working With Emotional Intelligence (terjemahan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nur, D. A. 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). Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie. 2006. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. USA: Sage Publications, Inc.
- Patton, Patricia. 2018. EQ-pelayanan sepenuh hati. Jakarta: Pustaka Delapratasa. Podsakoff, M., Scott, B.M., Paine, J.B., Bachrach, D.G. (2018). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestion For Future Research. *Journal Of Management*. 26/3. p.513-563
- Robbins, P. Stephen. 2018. Organizational Behaviour, Tenth Edition, Alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat