



**Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan
Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank
Muamalat Cabang Malang**

Oleh :

Andi Widodo*)

Hadi Sunaryo)**

Khairul ABS*)**

Email : ndmendol@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is (1) to determine the effect of emotional intelligence, organizational commitment, organizational citizenship behavior on employee performance. (2) to determine description the effect of emotional intelligence, organizational commitment, organizational citizenship behavior on employee performance. (3) to determine effect of emotional intelligence on employee performance. (4) to determine effect of organizational commitment on employee performance. (5) to determine effect of organizational citizenship behavior on employee performance. the population in this study on PT.Bank Muamalat branch Malang sampling technique using filsafat positivisme to obtain a sample.data collection trough questionnarire distribution. Data analysis in this research using SPSS version 16.0. data analysis methods used in this study include normality test, multiple linear regression test, classic assumption test and hypothesis test.

The result of this study indicate that the effect of emotional intelligence, organizational commitment, organizational citizenship behavior has a positive simultaneously, the description that simultaneously on employee performance. Emotional intelligence has a positive, organizational commitment has a positive and significant, organizational citizenship behavior has a positive and significant

Keywords: *Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era global saat ini, lembaga keuangan yang mempunyai peranan penting di dalam perekonomian setiap Negara ialah Perbankan. Khususnya pada negara berkembang seperti negara Indonesia. Negara indonesia mengandalkan perekonomian mereka melalui peranan Perbankan. Perbankan adalah entitas komersial yang



mengumpulkan dana dari publik dalam bentuk kredit atau dalam bentuk lain bertujuan di distribusikan kembali ke masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Menurut Mangkunegara (2010:46) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia penting bagi perusahaan mengelola, mengontrol, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat bermanfaat bagi tercapainya tujuan perusahaan. secara internal PT. bank muamalat Cabang Malang masih jarang sekali melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan. Padahal diadakannya pelatihan dan pengembangan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, sehingga membantu kegiatan operasional perusahaan agar terwujudnya visi dan misi perusahaan.

Kecerdasan emosional menurut Goleman (2012 :14) merupakan kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengontrol diri sendiri dan mampu bertahan dalam menghadapi masalah, mampu mengendalikan keinginan sendiri dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengendalikan kecemasan sehingga tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional akan dapat mengendalikan diri sendiri, mengontrol agar sehingga menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga dapat membantu operasional perusahaan dan memudahkan manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja.

komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan (instansi), sehingga individu tersebut dapat berkarya secara maksimal serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan (Meyer et al 2002 : 20).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan dapat menahan dirinya untuk berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain sehingga membantu mengurangi biaya *turn over* suatu perusahaan dan juga memaksimalkan pekerjaannya di satu perusahaan tersebut.

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal, tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem Reward formal. (Fitriastuti, 2013 : 106)

Karyawan yang memiliki *Organizational citizenship behavior* yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan kondusif sehingga tidak ada yang merasa terganggu satu sama lain dan juga mengurangi terjadinya konflik antar karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dalam kaitan pentingnya kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* untuk pekerja profesional sebagai salah satu elemen kunci untuk mencapai kinerja yang luar biasa dalam mendukung operasi perusahaan. Peneliti tertarik untuk meneliti di bank syariah



karena berlandaskan atas dasar-dasar islami termasuk PT. Bank Muamalat Cabang Malang Masalah yang di hadapi bank syariah ialah sumber daya manusianya yang termasuk dalam faktor internal karena jika Sumber daya manusia bagus maka akan bagus pula kinerjanya. Peneliti menemukan penurunan kinerja di bank muamalat berdasarkan laporan manager yang menuturkan bahwa jika karyawan mempunyai komitmen organisasional yang bagus maka kinerja pelayanan di bank muamalat akan semakin meningkat. Maka dari itu peneliti tergerak untuk meneliti di tempat tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

- a. Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Malang ?
- b. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Malang ?
- c. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Malang ?
- d. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Malang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Malang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Malang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Malang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Malang

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

- a. Bagi Pihak akademis
Penelitian ini diharapkan dapat berguna membantu proses pembelajaran serta penerapan ilmu pengetahuan yang telah di pelajari, terutama yang berhubungan dengan pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan khususnya di Instansi Perbankan Bank Muamalat Cabang Malang



b. Bagi pihak lain

Penelitian dapat dijadikan salah satu referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan khususnya di instansi Perbankan Bank Muamalat Cabang Malang

TINJAUAN PUSTAKA

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian Fitriastuti (2013) Tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian Kurniawati (2018) tentang “Pengaruh Kerja Islam, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual karyawan Terhadap Kinerja Karyawan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian Arlianis (2017) tentang “pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian Ticoalu (2013) Penelitian Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional menghasilkan penelitian bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2012 : 14) “Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap.”

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional akan dapat mengendalikan diri sendiri, mengontrol diri sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan membantu kegiatan kinerja perusahaan lebih lancar.

Komitmen Organisasional

Menurut Luthnas (2006 : 224), “komitmen organisasi adalah dimana karyawan mempunyai keinginan yang cukup kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, selalu berusaha keras memberikan yang terbaik sesuai keinginan organisasi serta menerima penilaian dan tujuan organisasi.”

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan dapat menahan dirinya untuk berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain sehingga membantu

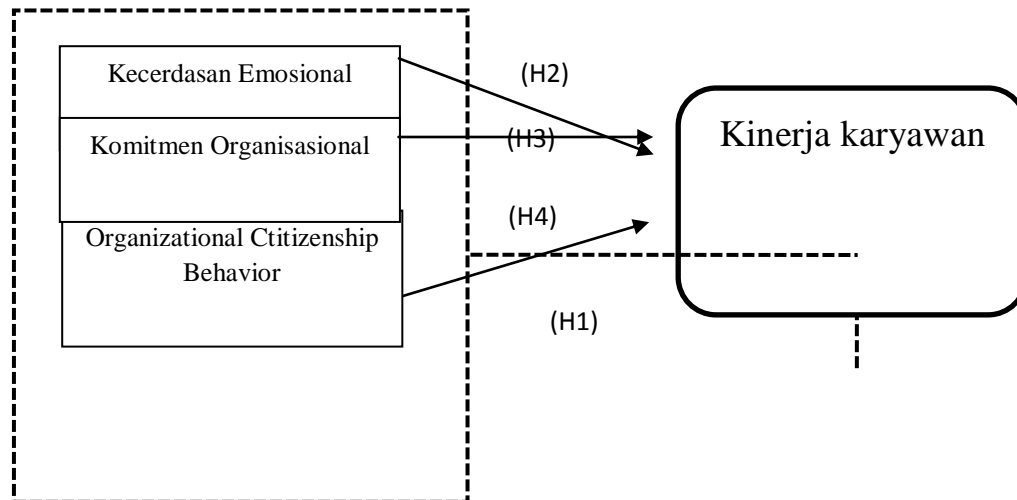
mengurangi biaya *turn over* suatu perusahaan dan juga memaksimalkan pekerjaannya di satu perusahaan tersebut.

Organizational citizenship behavior

Fitriastuti mendefinisikan OCB sebagai berikut : tindakan yang bersifat ikhlas, bukan merupakan perilaku yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi; tindakan individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal; tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *Reward* formal, (Fitriastuti, 2013 : 106).

Karyawan yang memiliki *Organizational citizenship behavior* yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan kondusif sehingga tidak ada yang merasa terganggu satu sama lain dan juga mengurangi terjadinya konflik antar karyawan.

Kerangka konseptual



Ket : Garis —————> Pengaruh Parsial
 Garis - - - - -> Pengaruh Simultan

Berdasarkan Tinjauan Teori Penelitian Terdahulu dan tinjauan teori di atas maka peneliti dapat merumuskan Hipotesis sebagai berikut, yaitu :

- H₁: Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H₄: Terdapat pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.



METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2013 : 36) metode penelitian yang digunakan *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat kuantitatif, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Penelitian ini diadakan di perusahaan PT. Bank Muamalat Cabang Malang. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan yang berjumlah 32 Teknik penarikan sampel dalam menggunakan metode sampel jenuh atau bisa di bilang sensus dimana semua anggota dijadikan sampel.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis data. Langkah yang dilakukan adalah menguji instrumen penelitian melalui uji : validitas, reabilitas, asumsi klasik. Deskripsi hasil yang menunjukkan bahwa alat instrumennya sudah bisa dilanjut untuk mengumpulkan data.

Definisi Operasional Variabel

Kecerdasan Emosional	1.Kesadaran Diri	Saya memahami emosi yang terjadi pada diri saya
	2.Mengontrol Diri	Saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri
	3.Memotivasi Diri	Saya berpandangan optimis dengan karir saya
	4.Kesadaran Sosial	Saya membantu orang lain apabila orang tersebut mengalami masalah
	5.Menjalin Hubungan Sosial	Saya menjaga komunikasi dengan baik dengan sesama karyawan
Komitmen Organisasional	1.Komitmen Afektif	Saya memiliki kemauan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.
	2.Komitmen Berkelanjutan	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.
	3.Komitmen Normatif	Jika saya memperoleh tawaran dari organisasi lain, tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan.



Organizational Citizenship Behavior	1.Membantu Orang Lain	Saya bersedia membantu rekan kerja yang sedang sibuk (overload)
	2.Ketelitian Dan Kedisiplinan	Saya suka berhati – hati dalam melakukan pekerjaan yang diembankan kepada saya
	3.Perilaku Sportif	Saya memiliki kesadaran untuk menjaga lingkungan kerja tetap kondusif demi kelompok
	4.Menjaga Citra Baik	Saya termasuk orang yang menjaga citra baik perusahaan
	5.Kebijaksanaan Warga	Saya bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas bidang kerja yang di berikan.
Kinerja Karyawan	1.Kualitas	Saya puas dengan pekerjaan saya sendiri.
	2.Kuantitas	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan.
	3.Ketetapan Waktu	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
	4.Efektivitas	Saya berusaha memanfaatkan fasilitas dari perusahaan secara efektif, guna menaikkan hasil pekerjaan.
	5.Kemandirian	Saya memiliki tanggung jawab sebagai karyawan terhadap perusahaan.

Uji Instrumen Variabel

Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk mengukur keabsahan suatu instrumen sehingga apabila suatu instrumen dikatakan valid dengan menunjukkan nilai *pearson corellation* dari hasil uji spss 16.0 suatu intrumen melebihi nilai r tabel yang telah ditentukan(Ghozali 2014 : 52). Nilai r tabel yang telah dibentuk ialah 0,2869.

Uji Reabilitas

Uji ini bertujuan untuk mengatakan bahwa suatu instrumen dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek tetapi mendapatkan hasil yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach Alpha* > 0,600. Begitu juga sebaliknya jika nilai lebih kecil maka intrumen tidak dapat dikatakan reliabel.



Uji Normalitas

Uji ini ditujukan untuk menilai tingkat kenormalan suatu variabel atau bisa di bilang di dalam model regresi variabel tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. (Ghozali 2011 : 160) Uji ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Dilihat dari nilai *probability* lebih dari 0,05.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Influence Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi masalah multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai VIF > 10, maka terjadi masalah multikolinieritas. (Gujarati 2007 :61)

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui pengaruh model regresi apakah terjadi ketidaksamaan Variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. (Ghozali, 2011 : 139).

Analisis Regresi Linier Berganda

Diketahui persamaan regresi linier berganda penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + b_4.x_4$$

Keterangan :

Y	: Kinerja karyawan
X1	: Komitmen Organisasi
X2	: Kepuasan Kerja
X3	: Motivasi Kerja
X4	: Disiplin Kerja
a	: Konstanta
b1,b2,b3,b4	: Koefisien regresi untuk variabel X1, X2, X3, X4
e	: Error

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan membandingkan nilai r hitung dengan t table atau dengan cara membandingkan nilai profitabilitas apabila nilai profitabilitas lebih besar maka tidak berpengaruh jika nilai profitabilitas lebih kecil maka nilai berpengaruh. (Ghozali 2011 : 78)



Uji F (Simultan)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. (Ghozali 2011 : 60). Dengan melihat nilai F-hitung ditentukan dengan rumus :

$$F =$$

Keterangan

- F : F- hitung
k : $\frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2)/(n-3)}$ banyaknya responden
R² : koefisien determinasi berganda
n : banyaknya responden

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas

Kecerdasan emosional

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai *Pearson Corellate* setiap butir X1 (0,685), X2 (0,634), X3 (0,595), X4 (0,686), X5 (0,562). Dari hasil tersebut kuesioner dikatakan valid dikarenakan semua instrumen memiliki nilai lebih besar dari nilai r tabel. (Ghozali 2011 : 52).

Komitmen organisasional

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai *Perason Corellate* sebesar X1 (0,606), X2 (0,644), X3 (0,726). Dari hasil tersebut butir pernyataan kuesioner dikatakan valid karena semua instrumen memiliki nilai lebih dari besar dari r tabel (Ghozali 2011 : 52).

Organizational citizenship behavior

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai *pearson corellate* sebesar X1 (0,654), X2 (0,510), X3 (0,838), X4 (0,602), X5 (0,484). Dari hasil tersebut setiap butir dikatakan valid karena semua instrumen memiliki nilai lebih besar dari r tabel. (Ghozali 2011 :52).

Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diketahuo nilai *pearson corellate* sebesar X1 (0,520), X2(0,658), X3 (0,747), X4 (0,764), X5(0,678). Dari hasil tersebut maka setiap butir dapat dikatakan valid ketika nilai diatas r tabel. (Ghozali 2011 : 52)

Uji reabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas masing-masing variabel mendapatkan nilai 0,608 variabel kecerdasan emosional, nilai 0,681 variabel komitmen organisasional ,nilai 0,608 variabel *Organizational citizenship behavior*, nilai 0,699 variabel kinerja karyawan.

**Uji normalitas**

Berdasarkan pengujian normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional mendapatkan nilai *probability* sebesar 0,073, komitmen organisasional mendapatkan nilai 0,693, *Organizational Citizenship Behavior* mendapatkan nilai 0,124. nilai tersebut lebih besar dari 0,05 Maka ketiga variabel tersebut termasuk normalitas (Ghozali 2011 : 160)

Uji Asumsi klasik**Uji Multikolinieritas**

Dari hasil *output*, diketahui bahwa kecerdasan emosional, mendapatkan nilai 1,033. komitmen organisasi mendapatkan nilai 1,140. *Organizational citizenship behavior* mendapatkan nilai 1,106. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat bebas dari gejala multikolinieritas dengan nilai VIF < 10 (Gujarati 2007 : 61)

Uji Heteroskedasitas

Pada hasil uji menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,771, 0,161, dan 0,346. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak mengalami masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2011 : 139).

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier BergandaCoefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.744	4.695		-.371	.713
	X1	.363	.172	.297	2.108	.044
	X2	.406	.152	.395	2.666	.013
	X3	.327	.154	.309	2.115	.043

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 1 menunjukkan persamaan regresi pada penelitian ini adalah :

$$Y = -1,744 + 0,044X_1 + 0,013X_2 + 0,043X_3$$



Uji Hipotesis

Uji T (parsial)

H₂ : pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.108 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,044 dimana tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uji tersebut dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H₂ yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja diterima.

H₃ : pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,666 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uji tersebut dapat disimpulkan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H₃ yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

H₄ : pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,115 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,043 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H₄ yang menyatakan bahwa Organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	7.954	.001*
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

H₁ : pengaruh secara simultan kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F mendapatkan nilai 0,001 dimana nilai tersebut < 0,05 dengan demikian maka H₁ yang menyatakan bahwa pengaruh secara simultan kecerdasan emosional, komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.402	1.856

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3



Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,678 (67,8 %). Hal tersebut menunjukkan bahwa 67,8% perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior*. Sedang sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini mempunyai kesamaan dengan teori Eysenck dalam trihandini (2005 : 29) mengatakan bahwa dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang yang memiliki IQ tinggi diharapkan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan yang memiliki IQ lebih rendah. Tetapi disisi lain karyawan yang memiliki kecerdasan emosi (EQ) yang baik dengan kecerdasan Intelektual yang memadai akan bekerja lebih baik.

Hasil ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang di teliti oleh Fitriastuti (2013), Kurniawati (2018), dan Wahjuni dkk (2015) menghasilkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini mempunyai kesamaan dengan teori Umam (2010 : 259) “Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.”

Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Sutanto (2018), ticoalu (2013), putra (2015) bahwa hasil dari penelitiannya menjelaskan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan

Hasil ini memiliki kesamaan dengan teori yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge (2015) Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, memiliki persepsi yang baik terhadap organisasi dan memberikan persepsi terhadap keadilan, maka karyawan akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan organisasi pekerjaan yang dikerjakan secara sukarela, tulus dan senang hati akan berdampak terhadap kinerja.



Hasil penelitian ini menunjukkan Organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga di dukung oleh penelitian ticoalu (2013) bahwa hasil penelitiannya menjelaskan *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Dari ketiga variabel tersebut yaitu kecerdasan emosional komitmen *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.
2. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. *Organizational citizenship behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Saran

- A. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah responden untuk mendapatkan informasi yang akurat dalam melakukan sebuah penelitian.
- B. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas dalam melakukan sebuah penelitian agar lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriastuti, Triana. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen (JDM) , Vol 4, (2), h: 103-114
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. 2012. *Emotional Intelligence (Terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gujarati, Damodar N. 2007. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga..
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Prabu.2010. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung, Refika Aditama
- Meyer, J.P., Stanley, D. J., Herscovich, L., Topolnytsky, L 2002. *Affective, Continuans, and Normative Commitment to the Organization : A Meta-*



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

analysis of Antecedens, Correlates, and Qonsequences. Journal of Vocational behavior. (61) : 20-52

Robbins, Stephen P., Judge T.A 2013. *Organisational behavior (15th ed) global edition*. Pearson Prentice Hall

Ticoalu, 2013 , *Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional BTPN*, Jurnal EMBA, Vol 1,4

***) Andi Widodo sebagai Alumnus Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma**

****) Hadi Sunaryo Dosen tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma**

*****) M. Khoirul ABS Dosen tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma**