

# Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan)

Reski Ramadani<sup>1</sup>, Roslina Alam<sup>2\*</sup>, Muhammad Syafii A. Basalamah<sup>3</sup>,  
Masruhi Kamidin<sup>4</sup>, Amiruddin Husain<sup>5</sup>

[reskiramadanimahmud@gmail.com](mailto:reskiramadanimahmud@gmail.com)<sup>1</sup>, [roslina.alam@umi.ac.id](mailto:roslina.alam@umi.ac.id)<sup>2\*</sup>,  
[muhammadsyafii.basalamah@umi.ac.id](mailto:muhammadsyafii.basalamah@umi.ac.id)<sup>3</sup>, [masruhi.kamidin@umi.ac.id](mailto:masruhi.kamidin@umi.ac.id)<sup>4</sup>,  
[amiruddin.husain@umi.ac.id](mailto:amiruddin.husain@umi.ac.id)<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia  
<sup>2\*.3.4.5</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis Partial Least Square (PLS) dengan jumlah sampel sebanyak 101 responden Pegawai Dinas komunikasi informatika statistik dan persandian Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan. 2) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan. 3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang terpenting pada saat menjalankan suatu organisasi, di mana setiap perusahaanpun diminta untuk selalu melakukan pekerjaan dengan baik secara efektif maupun efisien agar dapat menghadapi persaingan dan perubahan ekonomi (Meutia & Husada, 2019). Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap organisasi dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan (Bahagia et al., 2018). Sumber daya yang dimiliki instansi pemerintah tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Wijaya, 2017). Menurut Abraham (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, pengembangan, pemeliharaan hingga pemberhentian tenaga kerja atau sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sedangkan Amirul Mukminin (2019), mengungkapkan bahwa manajemen adalah sebuah ilmu dan seni terkait pengelolah manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan, agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Kristanti & Pangastuti, 2019). Selanjutnya menurut Indasari, Pintakhari & Kartini (2018) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, terget atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) diartikan sebagai perilaku-perilaku pekerja yang melampaui dengan yang diisyaratkan oleh peran formalnya yang tidak secara langsung serta eksplisit diakui oleh sistem kompensasi atau reward yang resinil formal, dan karenanya memfasilitasi fungsi organisasi (Organ dalam C. Kartika, dkk. 2019). Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (dalam endah dan nur, 2018) bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai kesukarelaan pegawai untuk berperan lebih dari porsi semestinya dalam suatu organisasi. Organizational Citizenship Behavior (OCB) diharapkan bahwa pegawai dapat bekerjasama dengan baik dengan lingkungan kerja dan juga dapat menjalin hubungan dengan rekan kerja sehingga dapat membentuk kerjasama yang baik guna menyelesaikan segala tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Bustomi et al., (2020) Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh individu atau karyawan secara sukarela yang bukanlah kewajiban suatu kewajibannya (job description) dan dengan tanpa meminta imbalan apapun sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu dalam lingkungan organisasi diluar sistem kerja formal, yang memiliki dampak positif dalam mendukung efektivitas organisasi, meskipun tanpa adanya kompensasi dan hukuman di dalamnya (Robbins dalam Yumna dan Hanifah, 2017).

Kecerdasan Emosional (EQ) merupakan kemampuan untuk mengenali diri sendiri, orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri serta mampu untuk mengelola emosi secara bijak. Selain itu kecerdasan emosional dapat dimaknai sebagai kemampuan individu dalam mengontrol perasaan dan emosinya dengan baik sehingga berdampak positif untuk diri sendiri maupun orang lain, serta mampu untuk menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya (Adam, Wispandono, Helmi, 2019). Sementara itu Said (2018) berpendapat bahwa Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang dalam kesadaran diri, kendali diri, empati, motivasi, dan keterampilan sosial. Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang mengendalikan emosinya dengan inteligensi, memelihara keselarasan emosi dan pengungkapannya lewat keterampilan pemahaman diri, pengendalian, motivasi, empati, serta keterampilan sosial (Goleman dalam Indriyani & Utami, 2018). Kecerdasan emosional mengevaluasi orang dengan aspek emosional, yang berkaitan dengan berapa banyak seseorang memiliki kesadaran dan perasaannya sendiri, dan bagaimana mengendalikan serta mengelolanya (Eynollahzadeh & Ali dalam Suwandewi 2016).

Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Jumrin, 2019). Menurut Fauzi & Nugroho (2020) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan, serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Adapun menurut Bahri (2018) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan,

norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk melaksanakan kinerjanya.

## Metode Analisis

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode penelitian yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

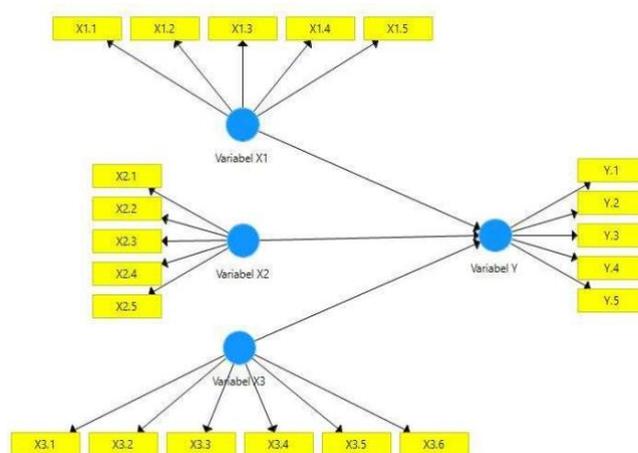
Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sedangkan data yang dikemukakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis mengadakan penelitian dengan pengumpulan data, yaitu observasi, interview, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Komunikasi informatika statistic dan persandian Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 150 orang, sedangkan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini akan digunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 orang. Setelah kuesioner di edarkan jumlah kuesioner yang kembali dalam waktu 3 hari sebanyak 101, sehingga responden berjumlah 101 orang.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis deskriptif dan metode Analisis Partial Least Square (PLS) yaitu merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, 2006).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Berdasarkan data dari 101 responden pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan dengan daftar angket (kuesioner) telah didapatkan kondisi responden dengan jenis kelamin, usia, dan Pendidikan terakhir serta persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan setiap indikator variabel penelitian. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik dan persepsi responden sebagai objek penelitian. Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.



Gambar 1 Model Struktural Outer Model (PLS)

### 1) Uji Validitas

Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu teori- teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono, 2008 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk. Validitas konstruk terdiri atas validitaskonvergen dan validitas diskriminan.

#### a) Validitas Konvergen

Untuk menguji validitas konvergen digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Menurut chin (1998) nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat validitas konvergen. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1 Output Outer Loading

Indikator	Organizational Citizenship Behavior (X1)	Kecerdasan Emosional (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0.858			
X1.2	0.764			
X1.3	0.861			
X1.4	0.825			
X1.5	0.886			
X2.1		0.819		
X2.2		0.863		
X2.3		0.882		
X2.4		0.803		
X2.5		0.881		
X3.1			0.821	
X3.2			0.819	
X3.3			0.879	
X3.4			0.863	
X3.5			0.870	
X3.6			0.876	
Y.1				0.884
Y.2				0.843
Y.3				0.846
Y.4				0.826
Y.5				0.876

Adapun nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada hasil analisis data ini sebagai berikut:

Tabel 2 Output Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X1)	0.706
Kecerdasan Emosional (X2)	0.723
Budaya Organisasi (X3)	0.731
Kinerja Pegawai (Y)	0.731

Pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai AVE >0,5, sehingga variabel tersebut memenuhi syarat validitas konvergen.

### b) Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 3 Output Nilai *Cross Loading*

Indikator	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X1)	Kecerdasan Emosional (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0.858	0.765	0.779	0.784
X1.2	0.764	0.614	0.638	0.643
X1.3	0.861	0.767	0.735	0.761
X1.4	0.825	0.713	0.699	0.709
X1.5	0.886	0.829	0.837	0.825
X2.1	0.788	0.819	0.779	0.783
X2.2	0.763	0.863	0.792	0.721
X2.3	0.783	0.882	0.835	0.795
X2.4	0.629	0.803	0.731	0.699
X2.5	0.779	0.881	0.822	0.831
X3.1	0.736	0.756	0.821	0.791
X3.2	0.695	0.754	0.819	0.737
X3.3	0.757	0.776	0.879	0.803
X3.4	0.733	0.825	0.863	0.750
X3.5	0.841	0.821	0.870	0.808
X3.6	0.756	0.850	0.876	0.806
Y.1	0.806	0.804	0.823	0.884
Y.2	0.699	0.786	0.796	0.843
Y.3	0.822	0.806	0.770	0.846
Y.4	0.714	0.713	0.754	0.826
Y.5	0.758	0.750	0.772	0.876

Berdasarkan pada Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Artinya dapat

dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki validitas diskriminan yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *composite reliability*. *Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability*  $> 0,6$ . Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4 Output Nilai Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0.895	0.923
Kecerdasan Emosional (X2)	0.904	0.929
Budaya Organisasi (X3)	0.926	0.942
Kinerja (Y)	0.908	0.931

Berdasarkan sajian Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai *Composite Reliability* semua variabel dalam penelitian ini  $> 0,6$ . Hal ini menunjukkan bahwa masing masing variabel telah memenuhi *Composite Reliability* sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

## Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

### 1) Uji Path Coefficient

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen.

## Analisis Data Partial Least Square (PLS) Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

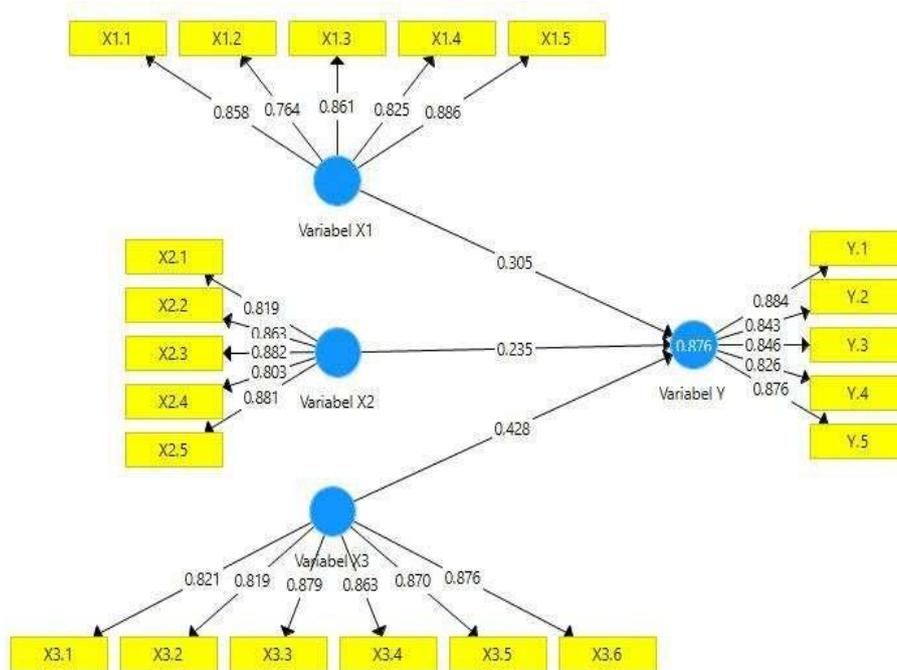
Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS 3.0 berikut adalah model skema yang dianjurkan:

Tabel 5 Persentase Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden	Jumlah	Persentase
D3	1	4%
SMA	8	31%
Strata 1/ Diploma	17	65%
Grand Total	26	100%

Tabel Menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden pada tingkatan strata1 atau diploma sebanyak 17 responden atau sebesar 65%, tingkatan SMA sebanyak 8 responden atau sebesar 31%, lalu tingkatan D3 sebanyak 1 orang atau sebesar 4%. Pada penelitian ini responden terbanyak dari tingkatan strata1 atau diploma. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiwik Astuti Buranda (2015) yang

menyatakan bahwa Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan salah satu karakteristik penting yang dibutuhkan oleh peneliti. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kinerjanya, masa kerja dipandang berpengaruh terhadap kinerja karena dengan masa kerja lebih lama seseorang di anggap memiliki lebih banyak keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Informasi mengenai data responden berdasarkan masa kerja di uraikan pada tabel.



Gambar 2 Model Pengukuran dari Output Dari Bootstrapping

Berdasarkan gambar 2 dapat disimpulkan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditujukan pada pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,428 atau 42,8% sedangkan nilai *path coefficient* pada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,305 atau 30,5%, dan nilai *path coefficient* pada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,235 atau 23,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen.

## 2) Coefficient Determination

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 6 Output Nilai R-Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja pegawai (Y)	0.876	0.872

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *R square* pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,876 atau 87,6% dan masuk dalam kategori kuat. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior*, variabel Kecerdasan Emosional, dan variabel Budaya Organisasi sebesar 87,6%, sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak

dijelaskan pada penelitian ini.

### 3) Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistik dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:

Tabel 7 Uji Hipotesis (Output dari Bootstrapping)

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Variabel Organizational Citizenship Behavior -> Kinerja Pegawai	0.305	0.304	0.088	3.453	<b>0.001</b>
Kecerdasan Emosional-> Kinerja Pegawai	0.235	0.230	0.104	2.256	<b>0.025</b>
Budaya Organisasi-> Kinerja Pegawai	0.428	0.434	0.095	4.509	<b>0.000</b>

Pengujian dalam PLS dilakukan secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

#### a) **Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai (H1)**

Hasil *bootstrapping* pada Tabel 6 menunjukkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh secara signifikan dengan nilai sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan arah pengaruh positif ditunjukkan pada nilai T statistik sebesar  $3,453 > 1,96$ , Sehingga H1 diterima.

#### b) **Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai (H2)**

Hasil *bootstrapping* pada Tabel 6 menunjukkan variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh secara signifikan dengan nilai sebesar  $0,025 < 0,05$  dengan arah pengaruh positif ditunjukkan pada nilai T statistik sebesar  $2,256 > 1,96$ , Sehingga H2 diterima.

#### c) **Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (H3)**

Hasil *bootstrapping* pada Tabel 6 menunjukkan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh secara signifikan dengan nilai sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan arah pengaruh positif ditunjukkan pada nilai T statistik sebesar  $4,509 > 1,96$ , Sehingga H3 diterima.

## Pembahasan

### **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai,**

Berdasarkan hasil uji variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H1 dapat diterima. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil jawaban responden pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam penelitian ini dijelaskan kedalam 5 indikator dengan 11 item pertanyaan. Berdasarkan dari uji validitas konvergen, indikator yang paling merefleksikan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah item pertanyaan X1.10 yaitu "Para pegawai berusaha untuk tidak mencari-cari kesalahan

dalam organisasi". Pada distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item pertanyaan X1.10 mayoritas responden memilih "Setuju (S)", hal ini mencerminkan bahwa item pertanyaan X1.10 sangat penting dalam penerapan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.

Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikemukakan oleh Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (dalam Endah dan Nur, 2018) adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai kesukarelaan pegawai untuk berperan lebih dari porsi semestinya dalam suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diharapkan bahwa pegawai dapat bekerjasama dengan baik dengan lingkungan kerja dan juga dapat menjalin hubungan dengan rekan kerja sehingga dapat membentuk kerjasama yang baik guna menyelesaikan segala tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syafii A. Basalamah (2018), yaitu "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Pemerintah Kota Makassar)". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai**, Berdasarkan hasil uji variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H2 dapat diterima. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil jawaban responden pada variabel Kecerdasan Emosional dalam penelitian ini dijelaskan kedalam 5 indikator dengan 17 item pertanyaan. Berdasarkan dari uji validitas konvergen, indikator yang paling merefleksikan variabel Kecerdasan Emosional adalah item pertanyaan X2.17 yaitu "Dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan". Pada distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item pertanyaan X2.17 mayoritas responden memilih "Setuju (S)", hal ini mencerminkan bahwa item pertanyaan X2.17 sangat penting dalam penerapan variabel Kecerdasan Emosional pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.

Definisi Kecerdasan Emosional yang dikemukakan oleh Adam, Wispandono, Helmi (2019) bahwa Kecerdasan Emosional (EQ) merupakan kemampuan untuk mengenali diri sendiri, orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri serta mampu untuk mengelola emosi secara bijak. Selain itu kecerdasan emosional dapat dimaknai sebagai kemampuan individu dalam mengontrol perasaan dan emosinya dengan baik sehingga berdampak positif untuk diri sendiri maupun orang lain, serta mampu untuk menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abd. Halim (2020) dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu" dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu.

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**, Berdasarkan hasil uji variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H3 dapat diterima. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini dijelaskan kedalam 6 indikator dengan 12 item pertanyaan. Berdasarkan dari uji validitas konvergen, indikator yang paling merefleksikan variabel Budaya Organisasi adalah item pertanyaan X3.10 yaitu "Pegawai dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan". Pada distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item pertanyaan X3.10 mayoritas responden memilih "Setuju (S)", hal

ini mencerminkan bahwa item pertanyaan X3.10 sangat penting dalam penerapan variabel Budaya Organisasi pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.

Definisi Budaya Organisasi menurut Fauzi & Nugroho (2020) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan, serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jessicha Fischa Menda, Bernhard Tewal dan Greis M. Sendow (2018) dengan judul "Pengaruh Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada RSUD Bitung)". Dalam penelitian ini diperoleh hasil yaitu Budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil RSUD Bitung.

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan dapat mendorong kinerja pegawai terutama pada indikator *Conscientiousness*. Sehingga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan. (2) Penerapan Kecerdasan Emosional pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan dapat mendorong kinerja pegawai terutama pada indikator keterampilan sosial, sehingga Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan. (3) Penerapan Budaya Organisasi pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan dapat mendorong kinerja pegawai terutama pada indikator Keagresifan, sehingga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut : (1)Terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perlunya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan baik unit lain ataupun pegawai lainnya. (2) Terkait Kecerdasan Emosional yaitu perlunya kesadaran diri dengan menyadari kelemahan dan dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk memperbaiki kelemahan tersebut. (3) terkait dengan Budaya Organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko di harapkan agar organisasi dapat terus mendorong dan memberikan dukungan kepada para pegawai untuk terus berinovasi dalam pelaksanaan tugas. Adapun Saran yang peneliti ingin sampaikan bagi Peneliti Selanjutnya yaitu: (1) Peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai agar hasil penelitiannya lebih baik dan lebih lengkap. (2) Penelitian ini terbatas hanya pada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kinerja sebagai variabel terikat, sedangkan ada faktor lain belum dijelaskan seberapa besar pengaruhnya. Maka dari itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## Referensi

- Abdul Halim. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 7(1).
- Aidil Amin Effendy & Juwita Ramadani Fitria. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS*, 3(3).
- Andi Irwan, Andi Irwan dan Andi Alim. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1).
- Andi putri ninis. 2018. Pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Soppeng. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muslim Indonesia.
- Ardila Grastika. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Dinas Perhubungan Kabupaten Pesawaran.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bobbie Windura. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Studi Pada SKPD Kota Dumai). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1).
- Dayat Hidayat. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta. *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 4(1).
- Diman Yusup. 2018. Pengaruh Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2).
- Hery Suprayitno. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Hanung Eka Atmaja dan Shinta Ratnawati. 2019. Peran Komitmen Afektif dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 5(1).
- <https://ppid.sulselprov.go.id>
- Iskandar Muda & Ahmad Rafiki. 2014. Human Resources Development and Performance of Government Provincial Employees: A Study in North Sumatera, Indonesia. *Journal of Economic and Behavioral Studies*, 6(2).
- Ismiralda Bebenca. 2021. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung. *Skripsi*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Jessicha Fischasia Menda, Bernhard Tewal dan Greis Sendow. 2018. Pengaruh Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada RSUD Bitung). *Jurnal EMBA*, 6(4).
- Karlina Ali dan Didiek Wijaya Agustian. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Manajemen*, 12(2).
- May Nanda Hadinata. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Herfinta Farm dan Plantation Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(1).
- N. Lilis Suryani. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS*, 2(3).

- Nurasisah, Mansyur dan Roslina Alam. 2021. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Kecerdasan Emosional dan Komitmen sebagai Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pare-Pare. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1).
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja (Pengelolaan pengukuran dan implikasi kinerja)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta
- Syaeful Adi. 2021. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Riez place Hotel Tegal. *Skripsi*. Tegal: Universitas Pancasakti Tegal.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Umi Khasanah dan Nur Khasanah. 2021. Analisis Pengaruh Kompetensi, *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen). *JIMMBA*, 3(1).
- Wheni Indi Astuti. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PDAM Kabupaten Magelang). *Skripsi*. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.