

PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT*, *SELF EFFICACY*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo)

Fahmi Amirudin

S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
Fahmii.amirudiin@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *emotional quotient*, *self efficacy*, *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Perangkat desa di Kecamatan Adimulyo. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan skala Likert dan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Metode yang digunakan adalah *purposive sampling*. Hipotesis diolah dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 22.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kata Kunci : *Emotional Quotient*, *Self Efficacy*, *Job Satisfaction*, and *Organizational Citizenship Behavior*.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of emotional quotient, self efficacy, job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) in village officials in Adimulyo District. Collecting data using a questionnaire with a Likert scale and a total sample of 72 respondents. The method used is purposive sampling. The hypothesis is processed using SPSS for windows version 22.00. The results of this study indicate that emotional quotient has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). Self efficacy has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB).

Keywords: *Emotional Quotient*, *Self Efficacy*, *Job Satisfaction*, and *Organizational Citizenship Behavior*.

PENDAHULUAN

Pegawai atau Perangkat Desa merupakan aset terpenting yang mempengaruhi jalannya roda organisasi kerja dalam Pemerintah Desa dan merupakan ujung tombak bagi Pemerintah pusat karena Perangkat Desa yang secara langsung berinteraksi dengan masyarakat. Keberhasilan organisasi kerja dengan kata lain sangat tergantung pada aktivitas dan hasil kerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan menjadi tanggungjawabnya. Pegawai atau Perangkat Desa merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan,

keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi kerja dalam mencapai tujuannya. Seberapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya yang berkualitas maka akan sulit bagi organisasi kerja untuk mencapai tujuan kerjanya (Mondy & Noer, 2011: 53).

Perangkat desa berkewajiban membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Perangkat desa harus bersikap netral, bertindak adil dan

PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT*, *SELF EFFICACY*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo)

tidak mempersulit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perangkat desa dilarang merugikan kepentingan umum, melakukan kolusi, korupsi, dan nepotisme. Apabila perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak sesuai dengan peraturan dan melakukan tindakan yang jelas dilarang maka tidak menutup kemungkinan akan dilakukan pemberhentian pada perangkat desa yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan. secara terperinci tugas masing-masing.

Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh *emotional* Tujuan quotient, *self efficacy*, dan *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.

LANDASAN TEORI

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Organ (1994) OCB adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/perangkat desa yang secara tidak langsung diberi penghargaan apabila melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila tidak melakukannya, tidak menjadi bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh perangkat desa, dan tidak membutuhkan pelatihan khusus untuk melaksanakannya. Perangkat desa yang mempunyai sikap sukarela disebabkan karena sudah merasakan kepuasan kerja.

Menurut Organ (1988:3), OCB dianggap penting untuk kelangsungan hidup organisasi, OCB dapat dimaksimalkan efisien dan produktivitas dari karyawan atau perangkat desa dan organisasi yang pada akhirnya berkontribusi pada fungsi efektif dari sebuah organisasi. Perilaku OCB merupakan salah satu bentuk dari adanya teori perilaku sosial dimana terdapat rasa saling percaya dan timbal balik diantara kedua belah pihak, yaitu karyawan atau perangkat desa dan perusahaan atau pemerintahan desa (Widyaningrum, 2010).

Menurut Organ et.all (Titisari, 2014:7) indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut :

1. *Altruism* (Mementingkan kepentingan orang lain)
2. *Conscientiousness* (Kesungguhan hati)
3. *Sportmanship* (Sikap positif)
4. *Courtesy* (Kesopanan)
5. *Civic virtue* (Moral kemasyarakatan)
- 6.

***Emotional Qotient* (Kecerdasan Emosional)**

Menurut Goleman (2009:50) menyatakan bahwa kecerdasan majemuk yang dikemukakan oleh Gardner adalah *manifestasi* dari penolakan akan pandangan intelektualquotient (IQ). Salovey (Goleman, 2009:57), menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intra pribadi. Goleman (2009:45) menyatakan: "Kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi

kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain".

Kecerdasan emosional menurut Goleman (1997) terdiri dari lima indikator yaitu :

1. Kesadaran diri (*self awareness*)
2. Pengaturan / pengendalian diri (*self regulation*)
3. Motivasi diri (*self motivation*)
4. Empati (*emphaty*)
5. Keterampilan sosial (*social skill*)

***Self Efficacy* (Efikasi Diri)**

Berdasarkan Teori Kognitif Sosial yang dikembangkan oleh Bandura dalam Rustiana (2004), *self efficacy* dapat didefinisikan sebagai kepercayaan diri seseorang atas kemampuan untuk menampilkan perilaku tertentu. Definisi tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kunci dari *self efficacy* yaitu komponen *skill* (keahlian) dan *ability* (kemampuan) dalam hal mengorganisir dan melaksanakan suatu tindakan *self efficacy* memainkan peran penting yang mempengaruhi motivasi dan perilaku seseorang (Rustiana, 2004).

Menurut Krietner and Kinicki (2007: 144) kemampuan seseorang untuk dapat memanfaatkan peluangnya yang dimilikinya dan berhasil mencapai tugas tertentu sangat dipengaruhi oleh tingkat *self efficacy* yang dimilikinya. Menurut Quick dan Nelson (2009:87) bahwa *self efficacy* secara umum adalah keseluruhan pandangan seseorang tentang dirinya sendiri mampu bekerja secara efektif dalam berbagai macam situasi.

Menurut Bandura (dalam Ghufroon, 2010:88), efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan 3 indikator :

1. Tingkat (*level*)
2. Kekuatan (*strength*)
3. Generalisasi (*generability*)

***Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)**

Menurut Robbins (1996:179) Pengertian kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut Hasibuan (2001:202) pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Handoko (2001:193) pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau

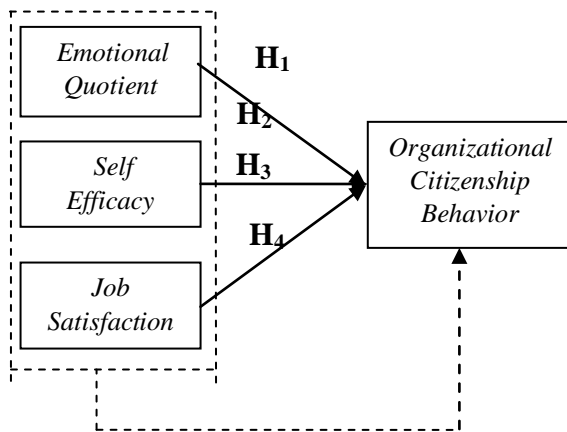
PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT*, *SELF EFFICACY*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo)

tidak menyenangkan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006) ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri
2. Kepuasan terhadap pemberian gaji
3. Kepuasan terhadap promosi
4. Kepuasan terhadap atasan
5. Kepuasan terhadap rekan kerja

Gambar 1
Model Empiris



Hipotesis

- H₁** : Terdapat pengaruh secara parsial variabel *emotional quotient* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.
- H₂** : Terdapat pengaruh secara parsial variabel *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.
- H₃** : Terdapat pengaruh secara parsial variabel *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.
- H₄** : Terdapat pengaruh secara simultan variabel *emotional quotient*, *self efficacy*, dan *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.

METODE

Objek penelitian ini adalah variabel *Emotional Quotient*, *Self Efficacy*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Subjek penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.

Populasi dan Sampel

Subjek penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Adimulyo. Teknik sampling adalah

teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan di gunakan dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2010). Mengacu pada pendapat slovin ukuran sampel yang bisa diambil dalam suatu penelitian yang mempunyai jumlah populasi lebih dari 100 orang maka dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir.

Ukuran populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 252 orang dan persen kelonggaran yang di tentukan adalah 10%. Berdasarkan populasi yang ada dimasukan kedalam rumus slovin, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah : 71,5909. Namun untuk memudahkan perhitungan peneliti melakukan pembulatan, maka jumlah sampel yang diambil dibulatkan menjadi 72 orang responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *proportional random sampling*. Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subjek dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah (Arikunto, 2006). Perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 22.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Semakin banyak teknik pengumpulan data yang digunakan semakin lengkap dan akan mendukung hasil penelitian secara lebih tepat, dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah : Kuisisioner, wawancara, studi pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kecamatan Adimulyo

Kecamatan Adimulyo terdiri dari 23 desa, yaitu Wajasari, Adiluhur, Joho, Temanggal, Adimulyo, Tegalsari, Tepakyang, Candiwulan, Sidomulyo, Arjosari, Tambaharjo, Sugihwaras, Adikarto, Kemujan, Mangunharjo, Banyurata, Caruban, Arjomulyo, Sekarteja, Meles, Sidomukti, dan Bonjok. Pusat pemerintahan Kecamatan Adimulyo berada di Desa Kemujan. Luas wilayah Kecamatan Adimulyo 4,343 Ha yang terdiri dari 23 desa, 81 RW dan 227 RW. Jarak ibukota kecamatan ke ibukota kabupaten 19 km. Adapun batas-batas wilayah Kecamatan Adimulyo yaitu sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Sruweng, sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Petanahan, sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Kuwarasan, dan sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Karanganyar.

PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT*, *SELF EFFICACY*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo)

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Presentase(%)
20-25	11	15%
26-30	23	32%
31-35	24	33%
> 36	14	20%
Jumlah	72	100%

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa orang (32%), 31-35 tahun berjumlah 24 orang (33%), >36 tahun berjumlah 14 orang (20%).responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 11 orang (15%), 26-30 tahun berjumlah 23.

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah orang	Presentase(%)
SD	6	8%
SLTP	11	15%
SLTA	31	43%
D3	14	19%
S1	10	13%
Jumlah	72	100%

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel IV-2, dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir SD berjumlah 6 orang (8%), SLTP berjumlah 11 orang (15%), SLTA berjumlah 31 orang (43%), D3 berjumlah 14 orang (19%), dan S1 berjumlah 10 orang (13%).

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Usia	Jumlah Orang	Presentase(%)
1-5	17	24%
6-10	28	39%
11-20	18	25%
> 20	9	12%
Jumlah	72	100%

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel IV-3, dapat diketahui bahwa responden yang lama kerjanya 1-5 tahun berjumlah 17 orang (24%), 6-10 tahun berjumlah 28 orang (39%), 11-20 tahun berjumlah 18 orang (25%), >20 tahun berjumlah 9 orang (12%).

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan pada semua instrument variabel penelitian yaitu *emotional quotient*, *self efficacy*, *job satisfaction*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Setiap instrumen variabel, dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya, instrument dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $> 0,05$. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah ($\alpha= 0,05$), dengan jumlah

jumlah sampel (n) sebanyak 72 responden sehingga nilai r_{tabel} diperoleh 0,2319.

Hasil uji validitas pada instrumen variabel *emotional quotient* menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel *emotional quotient* menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2319), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel *emotional quotient* dinyatakan valid. hasil uji validitas pada instrumen variabel *self efficacy* menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel *emotional quotient* menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2319), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel *self efficacy* dinyatakan valid. , hasil uji validitas pada instrumen variabel *job satisfaction* menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel Keahlian Menggunakan Komputer menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2319), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel *job satisfaction* dinyatakan valid. hasil uji validitas pada instrumen variabel kinerja menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel kinerja menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2319), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil olah data menunjukkan bahwa empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{kritis}$ (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolonieritas substruktural 1, dengan variabel bebas yaitu *organizational identification* dan *Organizational Trust* mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji, terjadi pada titik –titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas terjadi titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Berdasarkan hasil olah data dapat dinyatakan bahwa pada uji parsial ini semua instrumen penelitian berpengaruh positif dan signifikan.

PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT*, *SELF EFFICACY*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo)

Uji Simultan (f)

Diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 39,866 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,74 dengan signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel *emotional quotient*, *self efficacy*, dan *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,622 artinya kontribusi variabel *emotional quotient*, *self efficacy*, dan *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo.

Berdasarkan hasil analisis diatas, terbukti bahwa *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 2,479 > t_{tabel} 1,994 dengan signifikansi sebesar 0,016 < 0,05, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *emotional quotient* berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo diterima. Kemampuan perangkat desa dalam mengendalikan emosi menjadi bagian penting dalam menjalankan tugasnya, dengan berbagai macam kegiatan yang dilakukan oleh perangkat desa maka pengendalian emosi baik emosi diri maupun mengenali emosi orang lain sangat diperlukan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ibrahim (2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perawat RSUD Anutapura dan RS Undata Palu.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo.

Berdasarkan hasil analisis diatas, terbukti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,775 > t_{tabel} 1,994 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo diterima. Keyakinan akan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tanggungjawab dapat meningkatkan rasa percaya diri untuk dapat melaksanakan berbagai tanggungjawab yang diberikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho (2017) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh langsung dan positif efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo.

Berdasarkan hasil analisis diatas, terbukti bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,820 > t_{tabel} 1,994 dengan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo diterima.

Pengaruh *Emotional Quotient*, *Self Efficacy*, dan *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo.

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 39,866 > F_{tabel} 2,74 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel *emotional quotient*, *self efficacy*, dan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo. Sedangkan berdasarkan hasil uji R^2 (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,622 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel *independent* dalam mempengaruhi variabel *dependent* sebesar 62,2% dan sisanya sebesar 37,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

SIMPULAN

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo, penelitian ini hanya terbatas pada faktor *emotional quotient*, *self efficacy*, dan *job satisfaction*.
2. Penelitian ini dilakukan pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo, apabila penelitian ini dilakukan kembali pada objek yang berbeda kemungkinan hasil dalam penelitian akan berbeda.

Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo. Pengendalian emosi para pegawai perangkat desa sangat diperlukan,

PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT*, *SELF EFFICACY*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo)

kemampuan diri dalam pengendalian emosi menjadi bagian penting dalam bekerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian ini, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo. Keyakinan diri akan kemampuan yang dimiliki harus diiringi dengan kemampuan/ *skill* yang dapat dibuktikan sehingga setiap tanggungjawab yang diberikan dapat terselesaikan sesuai harapan dan dapat mencapai target yang diberikan..

3. Berdasarkan hasil penelitian ini, *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Adimulyo. Kepuasan kerja dapat timbul salah satunya dengan cara kesesuaian beban kerja dengan gaji yang diberikan, bahkan bisa dengan pemberian *reward* . Terjalannya hubungan baik antar rekan kerja juga harus ditingkatkan salah satunya dengan cara saling membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

Implikasi Teoritis

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel-variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa selain faktor *emotional quotient*, *self efficacy*, dan *job satisfaction*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. 2006. *Article of Guide for Constructing Self Efficacy Scales*. By Information Age Publishing.
- _____. 2010. *Article of guide for Constructing Self Efficacy Scales*. by Information Age Publishing.
- Garay, H.D. V. 2006. Kinerja *Extra-role* dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, 8 (1), 33-42.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Kelima, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. 2009. *Emotional intelligence: Mengapa EI Lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia.
- _____. 1997. *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional); *Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- John W. Santrock. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo.(2007). *“Organizational Citizenship Behaviour “*, Seventh Edition, Mc.Graw Hill International.
- Levi. (2002). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja . Diakses pada tanggal 29 April 2020.
- Locke, E.A, 2006, *“The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology”*, Rand Mc Nally, Chicago.
- Nelson, D.L & Quick, J.C. (2009). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western. United States of America.
- Organ, Dennis.W., Podsakof, Philip M., MacKenzie, B.S. 2004. *Organizational Citizenship Behavior*. USA : Sage Publications.
- Pervin, L. A., & John, O. P.(1997). *Personality Theory & Research*, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Edisi 9. Penerjemah Tim Indeks. Jakarta : PT. Indeks, Gramedia Grup.
- Salovey P and Mayer J. 1990.*Emotional Intelligence.Imaginational, cognition, and personality*. Jakarta: PT Gramedia PustakaUtama.
- _____. 2000.*Emotional Intelligence.Imaginational, cognition, and personality*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sarwono, Jhonathan. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Smith, P.C., L.M. Kendall, and C.L. Hulin (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Stephen P. Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT*, *SELF EFFICACY*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Adimulyo)

- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Van Dyne, L.N. & Ang, S. 1998. *Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers In Singapore*. *Academy of Management Journal*. Volume 41. Nomor 6. Halaman 692-703.
- Zurasaka, A. (2008). *Teori Perilaku Organisasi*. <http://zurasaka.wordpress.com/2008/11/25/perilaku-organisasi>. Diakses pada tanggal 29 april 2020.