



PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), EMOTIONAL QUOTIENT (EQ) DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen)

Ahmad Ni'am¹, Much. Riyadus Solichin²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

niamassalafi@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received:

Accepted:

Published:

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Emotional Quotient (EQ) and Job Training

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Emotional Quotient (EQ) dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah perangkat Desa di Kecamatan Alian yang berjumlah 65 perangkat dengan jabatan Sekretaris, KASI dan KAUR. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 For Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja, *Emotional Quotient (EQ)* berpengaruh terhadap kinerja, pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan secara bersamaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Emotional Quotient (EQ)* dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen.

Pendahuluan

Dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 disebut Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan pada penegasan peraturan perundang-undangan tersebut, bahwa Desa merupakan unit penyelenggara pemerintah terendah yang diakui dalam sistem penyelenggaraan pemerintah nasional, ini berarti Pemerintah Desa merupakan organisasi pemerintah terdepan di dalam penyelenggaraan pemerintah Desa, oleh karena itu Pemerintah Desa dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya di dalam penyelenggaraan publik sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Adapun teori yang digunakan dalam penetapan diatas adalah kinerja karyawan (prestasi kerja) Hasibuan (2016:94) kinerja

dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian yang terdiri dari 16 Desa masih cukup baik hal ini selaras dengan peningkatan kualitas kerja yang dilakukan oleh Kecamatan Alian setiap tahunnya sehingga ada peningkatan yang cukup baik untuk kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian, walaupun masih ada beberapa perangkat Desa yang masih belum optimal dalam kerjanya, fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan observasi tidak semua perangkat Desa di Kecamatan Alian kerjanya buruk. Untuk itu kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian masih perlu untuk di optimalkan, terlihat dari adanya tanggungjawab terhadap penyelesaian setiap kewajiban dan perintah dari atasan pemerintah Desa masih ditemukan tidak tepat waktu dan terlambat dalam penyelesaian tanggung jawabnya, yang berdampak kinerja pemerintah Desa itu sendiri.

Perangkat saling membantu antar bagian walaupun diluar *job deskripsion* yg sudah ditentukan, serta pada hari hari besar ataupun ketika ada penilaian atasan para pegawai dengan sukarela overtime diluar jam kerja tanpa ada imbalan. Ditambah lagi selama pandemi Covid-19 banyak sekali bantuan yang digelontorkan oleh pemerintah pusat sehingga banyak pekerjaan tambahan untuk para perangkat Desa, perangkat Desa harus mengelola arus data dan informasi seluruh warganya yang mencakup kondisi ekonomi warga, untuk menjaga kualitas hidup dan kesehatan mereka selama wabah.

Pekerjaan selama pandemi Covid-19 menuntut para perangkat Desa agar tetap dapat mengontrol diri serta menjaga suasana hati agar saat melaksanakan tugasnya apa yang telah diamanatkan pemerintah, perangkat Desa tetap fokus dengan pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu, suasana hati akibat adanya masalah yang ada dalam kehidupan pribadi atau keluarga serta konflik dengan rekan kerja yang lain terkadang dapat juga mempengaruhi suasana hati yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja perangkat Desa tersebut. Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata yang hanya bisa diukur dari satu sisi dimensi, namun juga kemampuannya menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Penelitian menyatakan bahwa "pencapaian kinerja" ditentukan hanya 20% dari kecerdasan intelektual (IQ/*Intelligent Quotient*) sedangkan 80% lagi ditentukan oleh *Emotional Quotient* (Irma Mulysari, 2018). Ginanjar (2001:44) juga menjustifikasi bahwa kecerdasan emosi memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan segala bidang.

Perangkat Desa sangat dituntut untuk dapat menyikapi segala kondisi walau dalam keadaan segenting apapun, seperti memahami sesama rekan kerja, mengontrol diri dan pikiran, memahami kekurangan atau kelebihan dalam diri sendiri serta penanganan pengurusan surat-menyurat. Oleh sebab itu pengontrolan dan pengendalian diri memiliki peran penting yang harus dimiliki perangkat Desa. Pada kondisi apapun seorang perangkat Desa mampu bersikap tenang dan bisa menenangkan sesama rekan kerja serta orang lain terutama warganya sendiri. Sikap dan perlaku yang tenang akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan perangkat Desa. Pengontrolan diri atau disebut kecerdasan emosional memiliki peran penting saat menjalankan tanggung jawab sebagai perangkat Desa.

Kesejahteraan dan pembangunan yang merata pada Desa akan tercapai apabila Desa memiliki perangkat Desa yang ahli dibidangnya. Kompetensi perangkat Desa dapat ditingkatkan dengan cara pemerintah Desa melakukan pelatihan terhadap perangkat Desa. Pelatihan diperlukan agar perangkat Desa memiliki keahlian dalam mengelola segala sesuatu yang dimiliki Desa, terutama keuangan Desa. Menurut Veithzal Rivai (2014:167-168), terdapat beberapa manfaat dari diselenggarakannya pelatihan, salah satunya yaitu dapat membantu pegawai dalam membuat keputusan dan solusi yang harus diambil dalam memecahkan sebuah masalah. Fenomena yang terjadi berdasarkan dari data wawancara di beberapa Desa data pelatihan pegawai di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen sudah baik untuk 3 tahun terakhir, akan tetapi jumlah perangkat Desa yang mengikuti pelatihan belum sepenuhnya mengikuti semua artinya kinerja pegawai perangkat Desa belum maksimal, maka agar kinerja pegawainya meningkat maka perlu diberikan pelatihan berkala kepada perangkat Desa.

Berikut adalah data pelatihan dikecamatan Alian Kabupaten Kebumen untuk perangkat Desa.

Tabel I- 1 Pelatihan/Bintek Kecamatan Alian

No	Kegiatan	Sosialisasi/BINTEK	Kegiatan 1 Tahun
Tahun 2018			
1	Fasilitas Pengisian Perangkat Desa	Sosialisai Pengisian Perangkat Desa	55 orang × 2 kegiatan
2	Fasilitas APBDes	Bintek Siskeudes	47 orang × 1 kegiatan
3	Fasilitas Program Pembangunan	Bintek Administrasi Bantuan Keuangan Desa	60 orang × 1 kegiatan
4	Pelatihan Penanggulangan Bencana	Pelatihan Penanggulangan Bencana	58 orang × 1 kegiatan
Tahun 2019			
1	Pelatihan Penanggulangan Bencana	Pelatihan Penanggulangan Bencana	60 orang × 1 kegiatan
2	Fasilitas TKP2KDes	Bintek Aplikasi TKP2KDes	40 orang × 1 kegiatan
3	Fasilitas Pemilihan Kepala Desa/Perangkat Desa	Sosialisai pemilihan kepala Desa/perangkat Desa	80 orang × 1 kegiatan
4	Peningkatan Perekonomian Berbasis Pengembangan Wilayah	Sosialisasi Kuota Kecamatan	30 orang × 1 kegiatan
5	Fasilitas APBDes	Bintek Keuangan Desa	45 orang × 1 kegiatan
6	Fasilitas Program Pembangunan	Bintek Administrasi Bantuan Keuangan Desa	60 orang × 1 kegiatan
7	Penyusunan Database dan Profil Desa/Kecamatan	Bintek SID	25 orang × 1 kegiatan
Tahun 2020			
1	Penyusunan Database dan Profil Desa/Kecamatan	Bintek SIPD	25 orang × 1 kegiatan
2	Fasilitas TKP2KDes	Bintek Aplikasi TKP2KDes	40 orang × 1 kegiatan
3	Fasilitas APBDes	Bintek Keuangan Desa	45 orang × 2 kegiatan
4	Fasilitas Program Pembangunan	Bintek Administrasi Bantuan Keuangan Desa	110 orang × 1 kegiatan
5	Pelatihan Aparatur Pemerintah Desa dalam Bidang Manajemen Pemerintah Desa	Pelatihan Aparatur Pemerintah Desa dalam Bidang Manajemen Pemerintah Desa	85 orang × 1 kegiatan

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja (Y)

Definisi kinerja menurut Menurut Mangkunegara (2005:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja dapat didefinisikan

suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Menurut Hasibuan (2016:95-96) tolak ukur kinerja pegawai (birokrasi) ada 5 (lima) tolak ukur, yaitu:

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Tanggung Jawab

Organizational Citizenship Behavior (X1)

Organ (Titisari, 2014:5) mendefinisikan bahwa: "*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi". Peran perilaku yang dituntut dari seorang karyawan meliputi *in role* dan *ekstra role* (Sloat dalam Soegandhi, dkk., 2013) menyatakan bahwa perilaku *extra role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya. Perilaku *extra role* ini disebut juga dengan perilaku kewarganegaraan atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Ahdiyana (2009) juga menyatakan OCB sering di artikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra-role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Menurut Organ et al dalam (Titisari, 2014:7) indikatornya sebagai berikut:

1. *Altruisme* (sikap menolong)
2. *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan)
3. *Sportmanship* (sikap sportif dan positif)
4. *Courtesy* (perilaku baik dan sopan)
5. *Civic virtue* (sikap keterlibatan dalam organisasi)

Emotional Quotient (X2)

Menurut Cooper dan Sawaf (2002), Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif merupakan daya dan kepekaan emosional sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. *Emotional Quotient (EQ)* menurut Goleman.(1997),dalam Fauzi. (2010) adalah 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.

Menurut Goleman (dalam Hidayati dan Setiawan, 2013), indikator kecerdasan emosional dibatasi pada:

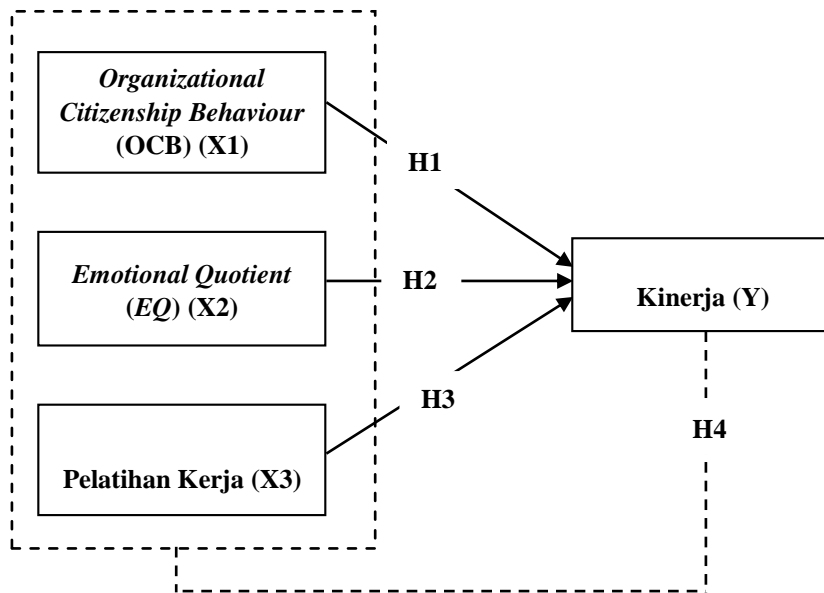
1. Kesadaran diri
2. Pengaturan emosi
3. Memotivasi diri
4. Empati
5. Menjaga relasi

Pelatihan Kerja (X2)

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di

bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Mangkunegara (2015:50) pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi. Adapun indikator pelatihan yang diungkapkan menurut Mangkunegara (2015:50) adalah sebagai berikut:

1. Pelatih yang berkualitas
2. Materi Pelatihan
3. Metode Pelatihan
4. Peserta
5. Menambah Pengetahuan



- H1 : Terdapat pengaruh antara Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen
- H2 : Terdapat pengaruh antara Emotional Quotient (EQ) terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen
- H3 : Terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen
- H4 : Secara bersama-sama terdapat pengaruh antara Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Emotional Quotient (EQ) dan Pelatihan kerja terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen

Metode Penelitian

Obyek penelitian ini adalah variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, *Emotional Quotient (EQ)* dan Pelatihan kerja sebagai variabel bebas (*Independent*), serta Kinerja Perangkat Desa sebagai variabel terikat (*Dependent*). Subyek penelitian ini adalah perangkat Desa di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen yang menjabat sebagai Sekretaris Desa, Kasi dan Kepala Urusan (KAUR) yang berjumlah 65 orang.

Populasi penelitian ini adalah perangkat Desa di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen yang menjabat sebagai jabatan Sekretaris Desa, Kasi dan Kepala Urusan (KAUR) yang berjumlah 65 orang. Untuk sampel menggunakan *Purposive sampling* teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampling dalam penelitian ini yaitu perangkat Desa di Kecamatan Alian yang menjabat sebagai jabatan Sekretaris Desa, Kasi dan Kepala Urusan (KAUR) yang berjumlah 65 orang. Untuk jabatan Sekretaris, Kasi dan Kaur merupakan jabatan yang langsung dibawah oleh pimpinan Desa yang mempunyai tugas dan tanggung jawab lebih untuk berjalannya sistem pemerintahan dimasing-masing Desa.

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer SPSS *for windows 25,0*. Adapun analisis yang digunakan yaitu Uji Instrumen meliputi (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik meliputi (Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas), Uji Hipotesis meliputi (Uji Parsial (Uji t) (Uji F), Koefisien Determinasi)

Hasil dan Pembahasan

Analisi Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 65 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel IV- 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	52	80%
Perempuan	13	20%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Table diatas menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang (80%) dan untuk perempuan sebanyak 13 orang (20%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perangkat Desa di Kecamatan Alian yaitu laki-laki.

Tabel IV- 2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	%
20-25 Tahun	2	3%
26-30 Tahun	9	14%
31-35 Tahun	12	18%
>35 Tahun	42	65%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Table diatas menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan umur 20-25 tahun sebanyak 2 orang (3%), umur 26-30 tahun sebanyak 9 orang (14%), umur 31-35 sebanyak 12 orang (18%) dan umur >35 tahun sebanyak 42 orang (65%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perangkat Desa di Kecamatan Alian memiliki umur > 35 tahun.

Tabel IV- 3 Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
SMA/Sederajat	46	71%
D3/Sederajat	2	3%
S1/Sederajat	13	20%
Lainnya	4	6%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Table diatas menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 46 orang (71%), D3/Sederajat sebanyak 2 orang (3%), S1/Sederajat sebanyak 13 orang (20%) dan untuk Lainnya sebanyak 4 orang (6%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perangkat Desa di Kecamatan Alian berpendidikan SMA/Sederajat.

Tabel IV- 4 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	%
< 5 Tahun	18	28%
>6-10 Tahun	10	15%
>11-15 Tahun	27	42%
> 16 Tahun	10	15%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Table diatas menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan masa kerja < 5 Tahun sebanyak 18 orang (28%), masa kerja >6-10 Tahun sebanyak 10 orang (15%), masa kerja >11-15 Tahun sebanyak 27 orang (42%), dan masa kerja >16 tahun sebanyak 10 orang (15%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perangkat Desa di Kecamatan Alian memiliki masa kerja 11-15 tahun.

Analisis Statistik

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel IV- 5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Nomer Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,730	0,244	Valid
2	0,852	0,244	Valid
3	0,834	0,244	Valid
4	0,748	0,244	Valid
5	0,823	0,244	Valid

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Tabel IV-5 diatas menunjukkan bahwa kuesioner kinerja (Y) yang berisi 5 (lima) butir pertanyaan seluruh butirannya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} .

Tabel IV- 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X1)

Nomer Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,654	0,244	Valid
2	0,665	0,244	Valid
3	0,648	0,244	Valid
4	0,810	0,244	Valid
5	0,769	0,244	Valid

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Tabel IV-6 diatas menunjukkan bahwa kuesioner *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X1) yang berisi 5 (lima) butir pertanyaan seluruh butirannya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} .

Tabel IV- 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Emotional Quotient (EQ) (X2)

Nomer Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,752	0,244	Valid
2	0,604	0,244	Valid
3	0,659	0,244	Valid
4	0,652	0,244	Valid
5	0,806	0,244	Valid
6	0,705	0,244	Valid

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Tabel IV-7 diatas menunjukkan bahwa kuesioner *Emotional Quotient* (EQ) (X2) yang berisi 6 (enam) butir pertanyaan seluruh butirannya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} .

Tabel IV- 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan kerja (X3)

Nomer Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,831	0,244	Valid
2	0,741	0,244	Valid
3	0,860	0,244	Valid
4	0,797	0,244	Valid
5	0,829	0,244	Valid

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Tabel IV-8 diatas menunjukkan bahwa kuesioner Pelatihan kerja (X3) yang berisi 5 (lima) butir pertanyaan seluruh butirannya valid, karena berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Tabel IV- 9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Batas Penerimaan	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,854	0,60	Valid
2	Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X1)	0,751	0,60	Valid
3	Emotional Quotient (EQ) (X2)	0,788	0,60	Valid
4	Pelatihan kerja (X3)	0,868	0,60	Valid

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Tabel IV-9 tersebut diatas menunjukkan bahwa empat variabel kuesioner tersebut semuanya reliabel (handal), Karena dapat kita lihat pada tabel koefisien Cronbach’s Alpha yang dinilai menunjukkan lebih dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

Tabel IV- 10 Hasil Uji Multikolinieritas

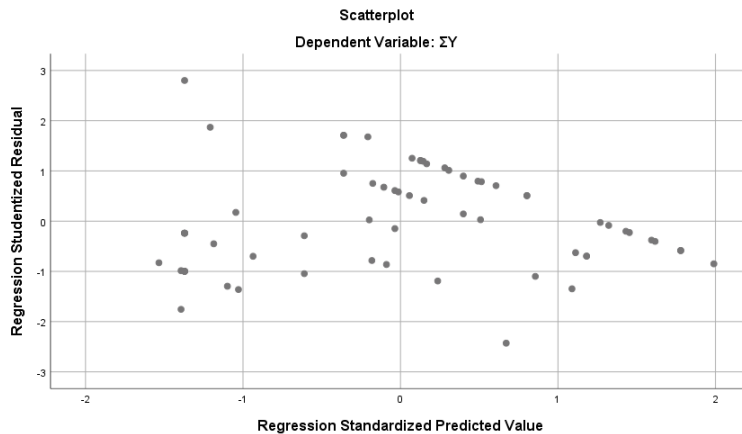
Variabel	Tolerance	VIF
Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	0,408	2,448
Emotional Quotient (EQ)	0,564	1,772
Pelatihan kerja	0,361	2,774

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Berdasarkan Tabel IV-10 diatas, seluruh nilai tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

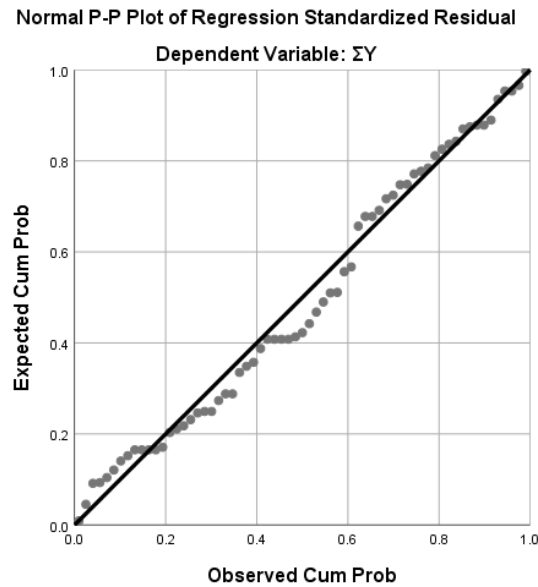
Gambar IV- 1 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar IV-1 grafik uji heteroskedastitas diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastitas.

Uji Normalitas

Gambar IV- 2 Uji Normalitas



Sumber: Data Skunder diolah 2021

Berdasarkan gambar VI-2 diatas, dapat disimpulkan bahwa P-P Plot smenunjukkan pola distribusi normal. Pada gambar diatas juga dapat dilihat bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel IV- 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.993	1.862			1.607	.113
X1	.712	.153	.638		4.667	.000
X2	.229	.108	.247		2.127	.037
X3	-.099	.145	-.099		-.681	.498

a. Dependent Variable: Y

Sumber:Data Skunder diolah 2021

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0 for windows maka dapat diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,993 + 0,712X_1 + 0,229X_2 + -0,099X_3 + e_1$$

1. Konstanta (a)

Nilain konstanta sebesar 2,993 Artinya apabila variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), *Emotional Quotient* (EQ) dan Pelatihan Kerja bernilai 0, maka kinerja perangkat Desa sebesar 2,993.

2. Variabel independen

- a. $b_1 = 0,712$ Koefisien regresi untuk variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X1) sebesar 0,712, artinya jika *Organizational Citizenship Behaviour* OCB meningkat satu satuan, maka kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian (Y) akan meningkat sebesar 0,712.
- b. $b_2 = 0,229$ Koefisien regresi untuk variabel *Emotional Quotient* (EQ) (X2) sebesar 0,229, artinya jika *Emotional Quotient* (EQ) meningkat satu satuan, maka kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian (Y) akan meningkat sebesar 0,229.
- c. $b_3 = -0,099$ Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja (X3) sebesar -0,099, artinya jika pelatihan kerja perangkat Desa meningkat satu satuan, maka kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian (Y) akan menurun sebesar -0,099.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel IV- 12 Pengujian Hipotesis Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.993	1.862			1.607	.113
X1	.712	.153	.638		4.667	.000
X2	.229	.108	.247		2.127	.037
X3	-.099	.145	-.099		-.681	.498

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Skunder diolah 2021

a. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 4,667 > t_{tabel} sebesar 1,670. Berdasarkan pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja 0,712 atau 71,2%. Hal ini menyatakan bahwa H1 diterima yang berarti bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang dimiliki perangkat Desa di Kecamatan Alian, maka berpotensi terjadinya peningkatan kinerja.

b. Pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) terhadap kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel *Emotional Quotient* (EQ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2.127 > t_{tabel} sebesar 1,670. Berdasarkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja 0,229 atau 22,9%. Hal ini menyatakan bahwa H2 diterima yang berarti bahwa *Emotional Quotient* (EQ) memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik *Emotional Quotient* (EQ) yang dimiliki perangkat Desa di Kecamatan Alian, maka berpotensi terjadinya peningkatan kinerja.

c. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel pelatihan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $-0,681 < t_{tabel}$ sebesar 1,670. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja $-0,099$ atau $-9,9\%$. Hal ini menyatakan bahwa H_3 tidak diterima yang berarti bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian karena dari analisis data yang didapatkan kebanyakan tingkat pendidikan perangkat Desa di Kecamatan Alian adalah SMA/Sederajat, sehingga ketika mendapatkan pelatihan baru dari kecamatan para perangkat Desa kurang memahami akan pentingnya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui program pelatihan. Sedangkan fakta dilapangan ketika ada pelatihan dari Kecamatan akan menambah pekerjaan baru dan cara bekerja yang berbeda dari biasanya sehingga perangkat Desa banyak yang kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah orientasi pelatihan kerja yang dimiliki perangkat Desa di Kecamatan Alian, maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa Kecamatan Alian.

Uji F

Tabel IV- 13 Pengujian Hipotesis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.157	3	4.386	23.313	.000 ^b
	Residual	110.905	61	1.818		
	Total	238.062	64			

a. Dependent Variable: ΣY
 b. Predictors: (Constant), ΣX_3 , ΣX_2 , ΣX_1
 Sumber: Data Skunder diolah 2021

Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 23,313 lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,75 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena probabilitas 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,050, maka bisa dikatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X_1), *Emotional Quotient* (EQ) (X_2) dan Pelatihan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara simultan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV- 14 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.511	1.348

a. Predictors: (Constant), ΣX_3 , ΣX_2 , ΣX_1
 b. Dependent Variable: ΣY
 Sumber: Data Skunder diolah 2021

Nilai Koefisien determinasi R Square diperoleh 0,511 atau 51,1% artinya kinerja dipengaruhi oleh variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), *Emotional Quotient* (EQ) dan Pelatihan Kerja sebesar 51,1%, sedangkan sisanya 48,9% ($100\% - 51,1\%$) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Penutup dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian terhadap 65 responden perangkat Desa di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen mengenai Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Emotional Quotient (EQ) dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X1) terhadap perangkat Desa di Kecamatan Alian menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang dimiliki perangkat Desa di Kecamatan Alian, maka akan meningkatkan kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen.
2. Hasil penelitian mengenai *Emotional Quotient* (EQ) (X2) terhadap perangkat Desa di Kecamatan Alian menunjukkan bahwa variabel *Emotional Quotient* (EQ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *Emotional Quotient* (EQ) yang dimiliki perangkat Desa di Kecamatan Alian, maka akan meningkatkan kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen.
3. Hasil penelitian mengenai Pelatihan Kerja (X3) terhadap perangkat Desa di Kecamatan Alian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah pelatihan kerja yang dimiliki perangkat Desa di Kecamatan Alian, maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), *Emotional Quotient* (EQ) dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Alian. Kontribusi variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), *Emotional Quotient* (EQ) dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja sebesar 51,1%. Sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, Lingkungan organisasi, Komitmen, Person Organizational Fit, tingkat Pendidikan, Gaya Kepemimpinan dan lain sebagainya.

Referensi

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi 11. Bandung: Rosda
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- Amalia, Dinan Almas. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Pada PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember". Universitas Muhammadiyah Jember.
- Caca, Nikita, Dewi. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Lokus Kontrol Internal Terhadap Kinerja (Studi pada perawat tetap rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong)". Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Program Studi Manajemen (S-1) Kebumen.
- Fitriastuti, Triana. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur)". *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 4, No. 2, 2013, pp: 103-114

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan Kesembilan Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Imam, Khoeri. 2019. "Pengaruh Internal Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Efektifitas Kerja Dengan Organization Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening". Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Program Studi Manajemen (S-1) Kebumen.
- Lulut, Ulumudin. 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Di Kecamatan Kebumen". Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Program Studi Manajemen (S-1) Kebumen.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedelapan, PT. Refika Aditama.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Salemba Empat. Yogyakarta.
- _____. 2006. *Human Resources Development (Track MBA Series/ Terjemahan)*. Prestasi Pustaka, Jakarta
- Mulyasari, Irma. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Penyuluh KB Di BKBPP Kabupaten Garut). *journal of management Review* ISSN-P: 2580-4138/ISSN-E2579-812X Volume 2 Number 2 Page (190-197)
- Organ, D.W., Podsakoff, P. M. dan MacKenzie, S. B. 2006. *Organizational Citizenship behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Priyanto. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Grand Keisha Hotel By Horison Yogyakarta". *Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, buku 1, cetakan 12. Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinta Sulistiani dan Irwan Nuryana. 2019. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor". *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No.2, Februari 2019
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suzana, Anna. 2017. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di: PT. TASPEN Persero Kantor Cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, Vol XIX No 1 April 2017 ISSN: 1978-2560. Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon.
- Titisari, Purnami. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Widayanti, Sartono, Hj.Nurjannah. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Borneo Group Kendari) Vol. 2 No. 2 pp 47-59 *Jurnal BUSINESS UHO: Jurnal Administras Bisnis*. Januari 2016. *Faculty of Social and Political Sciences, Halu Oleo University Kendari. Southeast Sulawesi*. Indonesia. ISSN 2503-1406.
- Yusuf, Ardiansyah dan Lisa Harry Sulistiyowati. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan)". *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2, (1), 2018, 91-100 e-2579-9401, p-2579-9312
- Yusup, Nurmalaysiah dan Syahrani. 2018. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Di Kecamatan Paju Epat Kabupaten Barito Timur." *JAPB* : Vol. 1, No. 1, April 2018