

Peran Komitmen Afektif, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan DI Yogyakarta

*Organizational
Citizenship
Behavior*

11

Handita Fala, Prayekti, Kusuma Candra Kirana
*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata
Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia*
E-Mail: handitaaf129@gmail.com

Submitted:
DESEMBER 2020

Accepted:
MARET 2021

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the influence of Affective Commitment to OCB, (2) the influence of Emotional Intelligence on OCB, (3) the influence of Organizational Support on OCB, and (4) the influence jointly of Affective Commitment, Emotional Intelligence and Organizational Support to OCB. The type of research used is quantitative research. The population in this study is a permanent employee of the Office of Industry and Trade of the Special Region of Yogyakarta which amounts to 68 people. The sample of this study because less than 100 then 68 permanent employees were involved all. Data collection method using questionnaire using Judgement Sampling technique or often called Purposive Sampling. This study used data quality test, classic assumption test (normality test, heterocysticity test, and multicollinierity test), multiple linear regression analysis, and hypothesis test. The results of this study showed that Affective Commitment Variables have no effect on OCB Variables. Emotional Intelligence Variables have a positive and significant effect on OCB. Organizational Support Variables have a positive and significant effect on OCB. Variable Affective Commitment, Emotional Intelligence and Organizational Support together or simultaneously affect OCB.

Keywords: *disperindag diy, affective commitment, emotional intelligence, organizational support, organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

SDM singkatan dari sumber daya manusia yaitu suatu sumber energi, tenaga, kekuatan, yang dibutuhkan untuk menciptakan aktivitas, gaya, kegiatan, gerakan dan tindakan, SDM adalah sumber daya yang dipakai dalam mensinergikan sumber daya yang lain untuk mencapai target bersama dari suatu organisasi, tanpa adanya SDM sumber daya yang lain akan nganggur dan kurang berguna untuk mencapai target bersama suatu organisasi (Ticoalu, L.K., 2013). Kunci kesuksesan pada organisasi yaitu pada SDM yang sebagai inisiator dan tempat perubahan secara terus menerus, pembentukan suatu proses dan juga budaya dengan secara bersamaan meningkatkan kemampuan pada perubahan suatu organisasi (Ulrich, dalam Kelana, 2009). Cara untuk melakukan perubahan suatu organisasi memerlukan partisipasi dari karyawan yang ada, hal ini dapat tercapai jika ada keinginan hati dan keahlian dari setiap individu karyawan dalam organisasi tersebut (Ulrich, dalam Kelana, 2009).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara umum lebih mengacu pada perilaku manusia yang bukan termasuk bagian dari job deskripsi karyawan secara formal seperti, membantu sesama rekan kerja, bertingkah dengan sopan terhadap orang lain (Jex, 2002). OCB adalah fungsi dari suatu organisasi yang merupakan kebebasan individu dalam berperilaku, secara eksplisit atau tidak langsung yang dibenarkan oleh system reward dan

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen
Kesatuan
Vol. 9 No. 1, 2021
pp. 11-22
IBI Kesatuan
ISSN 2337 – 7860
E-ISSN 2721 – 169X

memberikan kontribusi keefektifan dan keefisienan (Organ, Podsakoff, dan Mac Kenzie, 2006). OCB juga termasuk sifat dan sikap yang sangat menguntungkan bagi sebuah organisasi yang tidak dapat dikembangkan dengan dasar kewajiban peran formal ataupun dengan sistem kontrak atau juga rekompensasi (Organ, Podsakoff, dan Mac Kenzie, 2006). OCB juga termasuk suatu perilaku kemauan hati yang diperlihatkan individu atau suatu organisasi secara keseluruhan (Blogger dan Somech, 2005). Indikator yang sangat sering dipakai untuk mengkonseptualisasi variabel OCB berasal dari dimensi yang sudah dikembangkan oleh (Organ, 1997). Indikator OCB yang dibentuk dari dimensi yaitu; 1. *Altruism*, 2. *Conscientiousness*, 3. *Sportsmanship*, 4. *Courtesy*, 5. *Civic Virtue* (Organ, Podsakoff, dan Mackenzie, 2006).

Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) berhubungan dengan emosional individu, identifikasi serta keterlibatan individu tersebut pada suatu organisasi yang dengan begitu komitmen afektif ini mempunyai nilai yang lebih tinggi dari komitmen normatif dan juga komitmen kontinuan, sementara itu komitmen normatif mempunyai nilai yang lebih tinggi dari komitmen kontinuan (Nurtjahjanti, 2013). Komitmen afektif yaitu ikatan yang secara emosional sudah menyatu dalam diri seorang pegawai untuk mengidentifikasi dan menyertakan dirinya pada organisasi (Kartika, 2011). Indikator yang dipakai untuk mengukur Komitmen Afektif menurut (Eisenberger, *et al*, 1986) yaitu; 1. Mempunyai arti yang mendalam secara pribadi; 2. Mempunyai rasa saling memiliki yang sangat kuat dengan organisasinya; 3. Mempunyai rasa bangga untuk memberitahukan hal tentang organisasinya didepan orang lain; 4. Mempunyai rasa keterikatan secara emosional dengan organisasinya; 5. Mempunyai rasa senang apabila bisa bekerja di suatu organisasi sampai pension; 6. Mempunyai rasa senang berdiskusi tentang organisasinya dengan orang lain yang diluar organisasi tersebut.

Kecerdasan emosional yaitu faktor yang memberi pengaruh pada hubungan manajer dengan karyawan (Alavi et al, 2013). Kecerdasan Emosional termasuk dalam serangkaian kemampuan individu, emosi dan sosial dapat mempengaruhi kemampuan individu untuk mampu mengatasi suatu tekanan dan tuntutan yang ada di lingkungan pekerjaan (Ariati, dkk. 2012). Kecerdasan Emosional mengevaluasi karyawan dengan aspek emosional yang berhubungan dengan berapa banyak orang yang memiliki kesadaran atas perasaannya sendiri dan bagaimana mengontrol serta mengatur emosional tersebut (Eynollahzadeh dan Ali, 2013). Indikator yang sangat sering digunakan dalam mengkonseptualisasi Kecerdasan Emosional adalah dimensi yang diperluas oleh (Goleman, 2005). Kecerdasan Emosional dibentuk dari lima indikator yang berasal dari dimensi yaitu: 1. *Kesadaran Diri (Self Monitoring/Self Awareness)*; 2. *Pengaturan Diri (Self Regulation/Managing Emotion)*; 4. *Memotivasi Diri (Self Motivation)*; 4. Empati; 5. *Keterampilan Sosial (Social Skill)*.

Dukungan Organisasi adalah sebuah dukungan yang penuh dengan keyakinan yang secara umum sejauh mana suatu organisasi menilai kontribusi karyawan, memperhatikan kesejahteraan dan kehidupan karyawan, mendengarkan keluhan karyawan, dan juga bisa dipercaya dalam memperlakukan karyawan itu dengan adil (Eisenberger & Rhoades, 2002). Dukungan Organisasional itu lebih mengarah pada kepercayaan umum maka suatu organisasi menghargai kontribusi anggotanya yang memperdulikan kesejahteraan mereka (Rhoades, et al., 2001). Lebih spesifiknya yaitu membentuk tanggung jawab bagi karyawan untuk lebih peduli dengan kesejahteraan suatu organisasi dan membantunya untuk mencapai tujuan bersama (Rhoades, et al, 2001). Indikator untuk mengukur variabel Dukungan Organisasional yang menjadi perhatian umum karyawan (Allen & Brady, 1997), yaitu: 1. Sikap organisasi terhadap ide karyawan atau anggota. (Keadilan); 2. Sikap terhadap karyawan atau anggota yang mengalami masalah. (Dukungan Atasan); 3. Sikap terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan atau anggota. (Imbalan Dari Organisasi Dan Kondisi Kerja).

Penelitian Terdahulu

Prasetyo, M.S. (2016). telah melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *OCB* Pada Karyawan Bagian

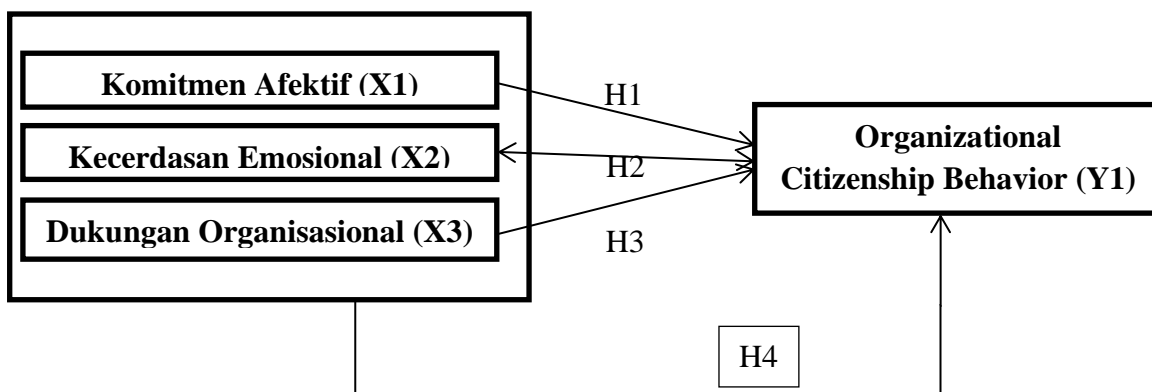
Rumah Tangga Universitas Negeri Yogyakarta yang hasilnya yaitu adanya pengaruh secara positif dan signifikan *POS* terhadap *OCB* pada karyawan, apabila karyawan mendapatkan *POS* yang baik dari suatu perusahaan maka perilaku *OCB* karyawan meningkat.

Suwandewi, N.K.N., dan I Gusti Ayu Manuati Dewi. (2016) telah melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Organisasional Terhadap *OCB* yang hasilnya yaitu adanya pengaruh secara positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap *OCB*, artinya bahwa karyawan yang memiliki Kecerdasan Emosional yang tinggi di tempat kerja maka ia akan memiliki tingkat *OCB* yang tinggi. Adanya pengaruh positif dan signifikan Dukungan Organisasional terhadap *OCB*, artinya bahwa karyawan yang memiliki Dukungan Organisasional yang tinggi ditempat kerja maka ia memiliki tingkat *OCB* yang tinggi dan akan menunjukkan sikap *extra role* yang ada dalam *OCB*.

Pangestuni, D.C. (2018) telah melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Terhadap *OCB* yang hasilnya yaitu adanya pengaruh positif Komitmen Afektif terhadap *OCB*, bahwa semakin tinggi komitmen afektif pegawai akan berimplikasi pada tingginya *OCB*. Helmy, I. (2016) telah melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* Terhadap *OCB* dengan *Workplace Spirituality* Sebagai Variable Intervening yang hasilnya yaitu Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *OCB*, kenyamanan ditempat kerja memiliki peran positif atas *OCB* dan mampu menghidupkan Kecerdasan Emosional secara lebih terarah. Karena guru yang mempunyai Kecerdasan Emosional yang baik akan menjadi teman dan pendukung jalannya suatu organisasi serta memberikan suasana yang lebih kondusif bagi jalannya suatu organisasi dan seharusnya ini ada disetiap sekolah yang memiliki visi positif. Muhammad, A.H. (2014) telah melakukan penelitian yang berjudul *Perceived Organizational Support And OCB: The Case Of Kuwait* yang hasilnya yaitu bahwa jalur langsung dari organisasi yang dipersepsikan dukungan untuk *OCB-O* agak signifikan ($t = 2.25$), dan menjadi sangat signifikan melalui *POS* atau Dukungan Organisasi ($t = 0.00$).

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, perumusan masalah dan kerangka pikir diatas, peneliti memberikan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Komitmen Afektif (X1) Berpengaruh Positif Terhadap *OCB* (Y).

H2 : Kecerdasan Emosional (X2) Berpengaruh Positif Terhadap *OCB* (Y).

H3 : Dukungan Organisasional (X3) Berpengaruh Positif Terhadap *OCB* (Y).

H4 : Komitmen Afektif (X1), Kecerdasan Emosional (X2) Dan Dukungan Organisasional (X3) Secara Bersama-Sama atau Secara Simultan Berpengaruh Positif Terhadap *OCB* (Y).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Disperindag DI Yogyakarta, bertempat di Jalan Kusumanegara N0.9, MujaMuju, Umbulharjo, Yogyakarta, DI Yogyakarta, Kode Pos 55165. Untuk waktu pengambilan data penelitian ini berlangsung pada bulan November 2020. Penelitian ini bersifat *descriptive research* dengan menggunakan pengambilan data secara kuantitatif karena data digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel (Tan 1990, dari Selitiz *et al.*, 1962, dalam Wiyono, G. 2011). Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di Disperindag DI Yogyakarta yang jumlahnya 68 orang. Karena pada penelitian ini jumlah populasinya relative kecil, dengan demikian seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel maka teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode total sampling (Sugiyono, 2017).

Sumber pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu menggunakan data primer, yaitu pengumpulan data ini dilakukan secara langsung oleh peneliti yang mempunyai tujuan khusus memecahkan suatu masalah yang sedang terjadi (Malholtra, 2004). Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner (angket), kuesioner yaitu teknik terstruktur dalam pengumpulan data yang terdiri dari beberapa pertanyaan, baik tertulis maupun lisan yang secara langsung diberikan pada responden untuk diisi dan juga dijawab (Malhotra, 2004).

Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Dalam analisis tersebut diperoleh pula nilai koefisien determinasi dan output berupa nilai t dan nilai F untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan. Sebelum analisis lebih lanjut tersebut dilakukan, uji kualitas data melalui uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yang meliputi uji Normalitas, uji Multikolinearitas, Uji Heterokedisitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada Disperindag DI Yogyakarta, bertempat di Jalan Kusumanegara No. 9, MujaMuju, Umbulharjo, Yogyakarta, DI Yogyakarta, Kode Pos 55165. Untuk waktu pengambilan data penelitian ini berlangsung pada bulan November 2020. Penelitian ini populasinya menggunakan karyawan tetap Disperindag DIY. Sampel diambil menggunakan metode total sampling karena responden kurang dari 100.

Tabel 1. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SD	2	2.9
SMP	5	7.4
SMA/SMK	33	48.5
D3	2	2.9
S1	14	20.6
S2	12	17.6
Total	68	100.0

Sumber: Data Primer, diolah 2020.

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan yang pendidikan terakhirnya SD ada 2 orang, SMP ada 5 orang, SMA/SMK ada 33 orang, D3 ada 2 orang, S1 ada 14 orang, S2 ada 12 orang, dengan total karyawan tetap Disperindag ada 68 orang.

Tabel 2. Karakteristik Data Berdasarkan Umur Responden

Umur	Frekuensi	Prosentase
25 Th - 35 Th	2	2.9
36 Th - 45 Th	13	19.1
46 Th - 55 Th	28	41.2
56 Th - 65 Th	25	36.8
Total	68	100.0

Sumber: Data Primer, diolah 2020.

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa jumlah karyawan tetap yang bekerja di Disperindag dengan umur 25 tahun – 35 tahun ada 2 orang, umur 36 tahun – 45 tahun

ada 13 orang, umur 46 tahun – 55 tahun ada 28 orang, umur 56 tahun – 65 tahun ada 25 orang.

Tabel 3 Karakteristik Data Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Umur	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	37	54.4
Perempuan	31	45.6
Total	68	100.0

Sumber: Data Primer, diolah 2020.

Berdasarkan tabel 3 diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan tetap yang bekerja di Disperindag total ada 68 orang yang isinya terdiri dari 37 orang laki-laki dan 31 orang.

Tabel 4 Karakteristik Data Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1 Th - 10 Th	8	11.8
11 Th - 20 Th	12	17.6
21 Th - 30 Th	29	42.6
31 Th - 40 Th	19	27.9
Total	68	100.0

Sumber: Data Primer, diolah 2020.

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui bahwa karyawan yang bekerja disana sudah banyak yang sampai bertahun-tahun diantaranya yaitu karyawan yang bekerja 1 tahun – 10 tahun ada 8 orang, 11 tahun – 20 tahun ada 12 orang, 21 tahun – 30 tahun ada 20 orang, 31 tahun – 40 tahun ada 19 orang.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif (X1)

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Komitmen Afektif	KA1	0,713	0,238	VALID
	KA2	0,719	0,238	VALID
	KA3	0,718	0,238	VALID
	KA4	0,677	0,238	VALID
	KA5	0,663	0,238	VALID
	KA6	0,650	0,238	VALID
	KA7	0,604	0,238	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2020.

Berdasarkan pada tabel 5 di atas dari hasil uji pada variabel Komitmen Afektif memperlihatkan semua butir pernyataan diatas yang ada pada masing-masing variabel memiliki r-hitung yang lebih tinggi daripada r-tabel (0,238) dengan begitu maka butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional	KE1	0,538	0,238	VALID
	KE2	0,616	0,238	VALID
	KE3	0,773	0,238	VALID
	KE4	0,595	0,238	VALID
	KE5	0,709	0,238	VALID
	KE6	0,754	0,238	VALID
	KE7	0,732	0,238	VALID
	KE8	0,749	0,238	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2020.

Berdasarkan pada tabel 6 dari hasil uji diatas pada variabel Kecerdasan Emosional memperlihatkan semua butir pernyataan diatas yang ada pada masing-masing variabel memiliki r-hitung yang lebih tinggi daripada r-tabel (0,238) dengan begitu maka butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid.

Berdasarkan pada tabel 7 dari hasil uji pada variabel Dukungan Organisasional memperlihatkan semua butir pernyataan diatas yang ada pada masing-masing variabel memiliki r-hitung yang lebih tinggi daripada r-tabel (0,238) dengan begitu maka butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasional (X3)

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Dukungan Organisasional	DO1	0,602	0,238	VALID
	DO2	0,599	0,238	VALID
	DO3	0,680	0,238	VALID
	DO4	0,755	0,238	VALID
	DO5	0,796	0,238	VALID
	DO6	0,645	0,238	VALID
	DO7	0,692	0,238	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2020.

Berdasarkan pada tabel 7 dari hasil uji diatas pada variabel Dukungan Organisasional memperlihatkan semua butir pernyataan diatas yang ada pada masing-masing variabel memiliki r-hitung yang lebih tinggi daripada r-tabel (0,238) dengan begitu maka butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	OCB1	0,661	0,238	VALID
	OCB2	0,742	0,238	VALID
	OCB3	0,619	0,238	VALID
	OCB4	0,626	0,238	VALID
	OCB5	0,513	0,238	VALID
	OCB6	0,642	0,238	VALID
	OCB7	0,655	0,238	VALID
	OCB8	0,777	0,238	VALID
	OCB9	0,764	0,238	VALID
	OCB10	0,620	0,238	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2020.

Berdasarkan pada tabel 8 hasil dari uji diatas pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* memperlihatkan semua butir pernyataan yang ada pada masing-masing variabel diatas memiliki r-hitung yang lebih tinggi daripada r-tabel (0,238) dengan begitu maka pernyataan-pernyataan diatas tersebut dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Based On Standardized Item	Keterangan
Komitmen Afektif	0,797	RELIABEL
Kecerdasan Emosional	0,818	RELIABEL
Dukungan Organisasional	0,809	RELIABEL
Organizational Citizenship Behavior	0,838	RELIABEL

Sumber: Data Primer, diolah 2020.

Berdasarkan pada tabel 9 menunjukkan hasil uji reliabilitas diatas bahwa semua pernyataan yang ada dikatakan reliabel karena memiliki nilai kefisien *Cornbach Alpha* > 0,60 maka kesimpulannya bahwa variabel Komitmen Afektif, Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasional dan *OCB* ialah reliabel.

3. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 10 bahwa residual terdistribusi normal. Hal ini ditunjukan dari nilai signifikansi atau *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05. Hal itu dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* diatas yaitu 0,200 yang artinya 0,200 > 0,05. Maka kesimpulannya bahwa model

pada regresi residual data terdistribusi normal. Hal ini sesuai pada grafik normal plot yang juga sama-sama menunjukkan model regresi ini memenuhi uji normalitas.

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09945738
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.050
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer, diolah 2020.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMITMEN AFEKTIF (X1)	.528	1.893
KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	.563	1.777
DUKUNGAN ORGANISASIONAL (X3)	.528	1.894

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: D Sumber: Data Primer, diolah 2020.

Hasil perhitungan tabel 11 diatas nilai *tolerance* memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel independen Komitmen Afektif yaitu 0,528, Kecerdasan Emosional yaitu 0,563, Dukungan Organisasional yaitu 0,528. Hasil perhitungan nilai *Varian Inflation Faktor* (VIF) yaitu pada variabel X Komitmen Afektif 1,893, Kecerdasan Emosional 1,777, Dukungan Organisasional 1,894 yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut memperlihatkan nilai VIF dari tiga variabel tersebut kurang dari 5. Maka kesimpulannya yaitu tidak adanya multikolinearitas antara variabel X dalam model regresi.

5. Uji Heterokedisitas

Tabel 12 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.321	2.285		3.203	.002
KOMITMEN AFEKTIF (X1)	.057	.073	.129	.777	.440
KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	-.146	.086	-.272	-1.699	.094
DUKUNGAN ORGANISASIONAL (X3)	-.051	.087	-.097	-.586	.560

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer, diolah 2020.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 12 diatas bahwa pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada nilai signifikan pada variabel yaitu variabel Komitmen Afektif dengan nilai signifikan 0,440, variabel Kecerdasan Emosional dengan nilai signifikan 0,094, dan variabel Dukungan Organisasi 0,560. Hal ini memperlihatkan bahwa ketiga variabel

tersebut mempunyai nilai signifikansi ($> 0,05$). Maka kesimpulannya yaitu bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13 Analisis Regresi

18

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.829	4.028		-.454	.651
KOMITMEN AFEKTIF (X1)	-.115	.129	-.093	-.893	.375
KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	1.040	.151	.695	6.870	.000
DUKUNGAN ORGANISASIONAL (X3)	.339	.153	.231	2.214	.030

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Data Primer, diolah 2020.

Pada tabel 13 di atas perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

Pada tabel 14 perhitungan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$OCB = -1,829 + 0,375 KA + 0,000 KE + 0,30 DO$$

Keterangan:

KA = Komitmen Afektif

KE = Kecerdasan Emosional

DO = Dukungan Organisasional

Persamaan tersebut memperlihatkan bahwa setiap terjadinya kenaikan Komitmen Afektif akan diikuti kenaikan *OCB* sebesar 0,375 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Komitmen Afektif maka *OCB* semakin meningkat.

Setiap terjadi kenaikan Kecerdasan Emosional akan diikuti kenaikan terhadap *OCB* sebesar 0,000 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Kecerdasan Emosional maka *OCB* semakin meningkat.

Setiap terjadi kenaikan Dukungan Organisasional akan diikuti kenaikan terhadap *OCB* sebesar 0,030 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak Dukungan Organisasional maka *OCB* semakin meningkat.

Uji T (Parsial)

Tabel 14 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-1.829	4.028		-.454
KOMITMEN AFEKTIF (X1)	-.115	.129	-.093	-.893	.375
KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	1.040	.151	.695	6.870	.000
DUKUNGAN ORGANISASIONAL (X3)	.339	.153	.231	2.214	.030

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Data Primer, diolah 2020..

Berdasarkan hasil uji tabel 14 diatas yaitu dapat dijelaskan bahwa;

a. Pengaruh Komitmen Afektif (X1) terhadap *OCB* (Y). Hipotesis 1 menyatakan bahwa KA (X1) tidak berpengaruh terhadap *OCB* (Y). Pada tabel 14 diatas dapat dilihat nilai signifikan $0,375 > 0,05$ dan nilai t-hitung $-0,893 < t\text{-tabel } 1,997$. Sehingga

kesimpulannya yaitu Hipotesis 1 ditolak, karena Komitmen Afektif (X1) tidak berpengaruh terhadap *OCB* (Y).

- b. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap *OCB* (Y). Hipotesis 2 menyatakan bahwa KE (X2) berpengaruh positif terhadap *OCB* (Y). Pada tabel 14 diatas dapat dilihat nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $6,870 > t\text{-tabel } 1,997$. Sehingga kesimpulannya yaitu Hipotesis 2 diterima, karena KE (X2) berpengaruh positif terhadap *OCB* (Y).
- c. Pengaruh Dukungan Organisasional (X3) terhadap *OCB* (Y). Hipotesis 3 menyatakan bahwa DO (X3) berpengaruh positif terhadap *OCB* (Y). Pada tabel 14 diatas dapat dilihat nilai signifikan $0,030 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,214 > t\text{-tabel } 1,997$. Sehingga kesimpulannya yaitu Hipotesis 3 diterima, karena DO (X3) berpengaruh positif terhadap *OCB* (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 15 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1104.297	3	368.099	36.601	.000 ^b
Residual	643.645	64	10.057		
Total	1747.941	67			

a. Dependent Variable: *OCB* (Y)

b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASIONAL (X3), KECERDASAN EMOSIONAL (X2), KOMITMEN AFEKTIF (X1)

Sumber: Data Primer, diolah 2020.

Dari tabel 15 diatas hasil uji ANOVA atau F-test diatas menghasilkan nilai F-hitung 36,601 dengan signifikansinya $0,000 < 0,050$. Dengan begitu kesimpulannya bahwa variabel KA (X1), KE (X2) dan DO (X3) secara berpengaruh secara simultan terhadap *OCB* (Y).

Koefisien Determinasi R^2

Tabel 16 Hasil Koefisien Determinasi R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	.615	3.171	2.161

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASIONAL (X3), KECERDASAN EMOSIONAL (X2), KOMITMEN AFEKTIF (X1)

b. Dependent Variable: *OCB* (Y)

Sumber: Data Primer, diolah 2020.

Untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R^2 . Pada tabel 16 yang menunjukkan variabel X secara simultan mempengaruhi variabel Y sebesar 0,615 yang menunjukkan variabel Y secara simultan mempengaruhi variabel X sebesar 61,5% dan sisanya 38,5% disebabkan oleh variabel lainnya yang peneliti tidak diteliti dan tidak ada dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh dari variabel Komitmen Afektif, Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasional terhadap *OCB*. Dengan begitu hasil dari penelitian pada skripsi ini adalah sebagai berikut;

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan dari hasil uji parsial (t-hitung) variabel Komitmen Afektif menghasilkan nilai signifikan 0,375 lebih besar dari 0,05 ($0,375 > 0,05$) dan nilai t-hitung -0,893 lebih kecil dari nilai t-tabel signifikansi 5% dan $df = 66$ ($68-2$) sebesar 1,997, t-hitung $< t\text{-tabel } (-0,893 < 1,997)$. Dengan begitu menunjukkan bahwa variabel Komitmen Afektif tidak

berpengaruh terhadap variabel *OCB*, sehingga dengan begitu dapat disimpulkan hal tersebut membuktikan bahwa H_0 diterima yang mempunyai arti Komitmen Afektif tidak berpengaruh terhadap *OCB* pada Disperindag DI Yogyakarta.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan dari hasil uji parsial (t-hitung) variabel Kecerdasan Emosional menghasilkan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t-hitung 6,870 lebih besar dari nilai t-tabel signifikansi 5% dan $df = 66$ ($68-2$) sebesar t-tabel 1,997, t-hitung $>$ t-tabel ($6,870 > 1,997$). Dengan begitu menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *OCB*, sehingga dengan begitu dapat disimpulkan hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak yang mempunyai arti Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pada Disperindag DI Yogyakarta.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Suwandewi, N.K.N., dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, 2016) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*, artinya bahwa karyawan yang memiliki Kecerdasan Emosional yang tinggi di tempat kerja maka ia akan memiliki tingkat *OCB* yang tinggi. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pada Disperindag DI Yogyakarta.

Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan dari hasil uji parsial (t-hitung) variabel Dukungan Organisasional menghasilkan nilai signifikan 0,030 lebih kecil dari 0,05 ($0,030 < 0,05$) dan nilai t-hitung 2,214 lebih besar dari nilai t-tabel signifikansi 5% dan $df = 66$ ($68-2$) sebesar t-tabel 1,997, t-hitung $>$ t-tabel ($2,214 > 1,997$). Dengan begitu menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *OCB*, sehingga dengan begitu dapat disimpulkan hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak yang mempunyai arti Dukungan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pada Disperindag DI Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Prasetyo, M.S.) Dukungan Organisasional (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pada karyawan bagian rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta, hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pada Disperindag DI Yogyakarta.

Pengaruh Komitmen Afektif, Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan dari hasil uji ANOVA atau F-test diatas menghasilkan nilai F-hitung 36,601 dengan signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Afektif(X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Dukungan Organisasional (X3) berpengaruh secara simultan dengan nilai signifikansi dibawah 0,050 terhadap variabel *OCB*. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasional berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel *OCB* pada Disperindag DI Yogyakarta

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan di Disperindag DI Yogyakarta dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel KA (X1) tidak berpengaruh terhadap Variabel *OCB* (Y).
2. Variabel KE (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* (Y).
3. Variabel DO (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* (Y).
4. Variabel KA (X1), KE (X2) dan DO (X3) secara secara simultan berpengaruh terhadap *OCB* (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anggraini, M. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Job Engagement dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi*. 1–21.
- [2] Ariati, J. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.
- [3] Atmaja, H. E., & Ratnawati, S. (2019). Peran Komitmen Afektif Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja SDM. *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 5(1), 43–57. <http://www.journal.stie-yppi.ac.id/index.php/JAB/article/view/252>
- [4] Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction. *Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52.
- [5] Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, I., & Widyasari, S. D. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement. *Mediapsi*, 01(01), 40–50. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.5>
- [6] Fitriastuti, T. (2020). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114. <https://doi.org/10.30596/jimb.v2i1i.4149>.
- [7] Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>
- [8] Helmy, I. (2016). Pengaruh Spiritual Leadership Dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBIMA)*, 4(1), 11–40.
- [9] Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62–70. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- [10] Manajemen, J., Petra, P., Konsumen, P., Retail, T., Di, M. I. X., Bakar, A., Fransisca, H., Pemasaran, J. M., Petra, U. K., & Siwalankerto-, J. (2014). PERSPEKTIF KONSUMEN TERHADAP RETAIL MIX DI AYAM BAKAR PRIMARASA AHMAD YANI SURABAYA. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra*, 2(1), 1–9.
- [11] Muhammad, A. H. (2014). Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Case of Kuwait. *International Journal of Business Administration*, 5(3), 59–72. <https://doi.org/10.5430/ijba.v5n3p59>
- [12] Pangestuni, D. C. (2019). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 366–381. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- [13] Suwandewi, N., & Dewi, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6), 3958–3985.
- [14] Ticoalu, L. (2013). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 782–790.
- [15] Prasetyo, M. S. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen UNY*, 2(1), 562–573.

- [16] Wiyono, G. 2011. Merancang Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0. Yogyakarta:Unit Penerbit Dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- [17] Sugiyono, P.D. 2017. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta Bandung.
- [18] Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro