

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSI, DAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSU USP ANGGRAINI MAKMUR DI KOTA AMBON

Indra Wahyudi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Darussalam Ambon

Abstract

This research was conducted at KSU USP Anggraini Makmur in Ambon City. There are respondents who served as managers as many as 44 people who sampled using nonprobability sampling technique, with Purposive Sampling. Methods of data collection using questionnaires, techniques data processing with multiple regression. The study found that the whole the hypothesis has been proven significantly. There is a significant influence between Transformational Leadership, Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance. The variables the most dominant influence is Transformational Leadership, as well simultaneously independent variable have significant effect to dependent variable.

Keywords: Transformational Leadership, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior, Performance.

PENDAHULUAN

UUD 1945 pasal 33 ayat (1), “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan”. Organisasi yang sejalan dengan itu adalah koperasi. Koperasi adalah salah satu lembaga perekonomian yang mempunyai andil besar dalam pembangunan nasional, sehingga dewasa ini pemerintah memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya untuk memanfaatkan potensi dan sumber daya yang ada secara optimal untuk pengembangan perekonomian, khususnya pengembangan koperasi. Pengembangan koperasi yang lebih maju tentunya akan berdampak positif pula bagi pembangunan perekonomian secara menyeluruh.

Setiap organisasi atau organisasi memiliki tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Tujuan organisasi terkait erat dengan kinerja organisasi itu sendiri. Kinerja organisasi menentukan apakah organisasi itu akan berhasil atau tidak dalam persaingan bisnis. Seperti yang diungkap oleh Armstrong dan Baron dalam Brahmasari (2008), bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Untuk mencapai kinerja tinggi, organisasi harus mampu memaksimalkan berbagai sumber daya seperti modal, material dan mesin.

Gibson (1996) dalam Brahmasari (2008) mengungkapkan, kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara

individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Dengan kata lain, untuk mencapai tujuannya, organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan.

KSU USP Anggraini Makmur adalah koperasi simpan pinjam yang terbesar di Kota Ambon, sasaran daripada simpan pinjam tersebut adalah masyarakat menengah kebawah, bahkan masyarakat dapat meminjam untuk dana yang relatif kecil, sehingga masyarakat kota Ambon yang mempunyai taraf hidup rendah lebih memilih KSU USP Anggraini Makmur untuk melakukan transaksi simpan pinjam dari pada mereka melakukan transaksi pada bank baik itu swasta maupun pemerintah yang kesan pengurusan administrasinya jauh lebih susah dan memerlukan waktu yang lebih panjang. Pada awalnya koperasi ini hanya merupakan koperasi yang beranggotakan sangat kecil akan tetapi seiring dengan perkembangannya, sampai dengan bulan Desember 2010 tercatat mempunyai karyawan sebanyak 387 orang dengan mempunyai 49 manajer baik itu manajer harian maupun mingguan.

Tujuan penelitian ini adalah memperoleh bukti empiris pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosi, dan Organization Citizenship Behavior (OCB), terhadap kinerja karyawan KSU USP Anggraini Makmur di Kota Ambon

Kepemimpinan

Defenisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk

membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi (Yukl, 2007).

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (House, et al, 1999 dalam Yukl, 2007). Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang lain memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya (Drath & Palus, 1994 dalam Yukl, 2007). Yukl (2007) juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai makna seperti sifat, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran dan pekerjaan dalam posisi administrasi. Karena sulitnya memahami konsep kepemimpinan, Bass (1990) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah faktor penting yang menentukan kesuksesan atau kegagalan dari sebuah organisasi dan sebuah fenomena yang mempercepat ketertarikan masyarakat dan peneliti dalam waktu lama.

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi yang dijalankan oleh seseorang terhadap lingkungan sosial atau orang lain untuk menstrukturisasi aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan Transformatif

Burns dalam Haryono (2002), kepemimpinan transformasi adalah sebuah proses bukan sejumlah tindakan yang mempunyai ciri-ciri sendiri. Kepemimpinan yang mentransformasi dapat dipandang baik sebagai sebuah proses mempengaruhi pada tingkat mikro antara para individu dan sebagai sebuah proses pada tingkat makro dalam memobilisasi kekuasaan untuk mengubah sistem sosial dan memperbaiki lembaga-lembaga.

Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan : 1) membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan. 2) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri dan 3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi

Kepemimpinan transformasional juga berperilaku sebagai *super leaders*. Artinya seorang pemimpin transformasional dapat mengembangkan setiap orang menjadi *self leadership*. Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang memimpin orang lain untuk memimpin diri mereka sendiri. *Self leadership* ini dipandang sebagai suatu

peluang kekuatan untuk mencapai kinerja yang tinggi daripada suatu tantangan terhadap kontrol dari luar dan kewenangan. Kenyataannya, para pemimpin benar-benar mau agar para karyawan maju kearah kinerja yang lebih tinggi, memberikan kepada mereka otonomi dan tanggung jawab untuk lebih mampu mengubah diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka secara esensial. Tipe pemimpin seperti ini dikenal juga sebagai pemimpin yang memberdayakan orang lain (*Empowerment*) (Manz dan Sim, 2001).

Kecerdasan Emosi

Emosi adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah (Goleman, 2009). Emosi pada prinsipnya menggambarkan reaksi manusia menghadapi berbagai situasi yang berbeda. Realitas menunjukkan seringkali kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosi di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan diri sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi. Berbeda dengan pemahaman negatif masyarakat tentang emosi yang lebih mengarah pada emosionalitas sebaliknya pengertian emosi dalam lingkup kecerdasan emosi lebih mengarah pada kemampuan yang bersifat positif

Menurut Goleman (2009), kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, mengendalikan dorongan hati, mengatur suasana hati, dan berempati. Dengan kata lain pengertian kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi secara baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Goleman dalam Waluyo (2009) membagi dua wilayah kerangka kecerdasan emosi, yaitu:

1. Kompetensi pribadi (*Personal competence*), yaitu bagaimana mengatur diri sendiri
2. Kompetensi sosial (*social competency*), yaitu kemampuan mengatur hubungan dengan orang lain

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Istilah lain dari Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Alotaibi (2001) adalah "*extra-role behavior*". Menurut Aldag dan Reschke (1997) dikenal sebagai "*good citizenship behavior*" dan "*good soldier syndrome*", *organizational citizenship behavior is one form of prosocial behaviors*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini merupakan “nilai tambah karyawan”, dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Reschke, 1997). Penelitian Gonzales dan Garazo (2006) mengemukakan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sama dengan Aldag dan Reschke, yaitu *Prosocial Organizational Behavior*, yaitu perilaku yang ditunjukkan karyawan secara langsung terhadap rekan kerjanya yang dapat mendukung kesejahteraan kelompok maupun perusahaan dan melakukan sesuatu yang melebihi harapan dan peraturan perusahaan.

Robbins (2003) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku diskresioner yang bukan merupakan bagian dari persyaratan-persyaratan jabatan formal seorang karyawan, meskipun hal itu mempromosikan pemfungsian efektif atas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh system penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif (Organ, 1988). Dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini merefleksikan ciri/trait predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi (Luthans, 2006).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan :

1. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi
2. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak diperintahkan secara formal
3. Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan *system reward* yang formal.

Kinerja

Stoner (1978) dalam Tika (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Prawiro

Suntoro (1999) dalam Tika (2006) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Cash and Fischer (1987) dalam Thoyib (2005), kinerja yang sering disebut dengan *performance* juga disebut *result* yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. *Result* dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) yang komponennya meliputi: *Organizational Development, Compensation Plan, Communication System, Managerial Style, Organization Structure, Policies and Procedures*. Istilah yang lain adalah *human output* yang dapat diukur dari *productivity, absence, turnover, citizenship*, dan *satisfaction* (Robbins, 2003: 27) dalam Thoyib (2005).

Hasibuan (1999) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Menurut Dharma (2000), kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Selain itu kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dilakukan seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penelitian sebagai dasar penilaian atau evaluasi sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan (Robbins, 2006). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2005). Selain itu kinerja

dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang diukur dalam satuan tertentu dan waktu tertentu.

Istilah kinerja mengandung berbagai macam pengertian. Kinerja dapat ditafsirkan sebagai “arti penting suatu pekerjaan”; “tingkat keterampilan yang diperlukan”; “kemajuan dan tingkat penyelesaian” dari suatu pekerjaan

Penelitian Terdahulu

Trihandini, (2005), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kecerdasan emosi seseorang maka semakin baik kinerjanya.

Trisnangsih (2007), dalam penelitiannya di KAP menemukan bahwa pemahaman *good governance* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Secara implisit pemahaman *good governance* dapat meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dalam KAP sebagai faktor yang dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter perusahaan. Selanjutnya karakter perusahaan akan mempengaruhi *output* dari kinerja auditor. Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor.

Seba (2010), hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial memiliki pengaruh sebesar 27,8% terhadap kinerja pegawai, kecerdasan emosi secara parsial memiliki pengaruh sebesar 66,5% dan 51,2% variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Secara simultan 70,2% variabel *Organization Citizenship Behavior*, kecerdasan emosi dan budaya

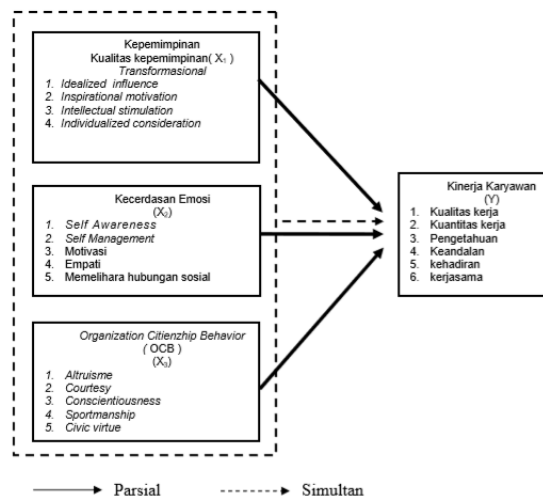
organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Risambessy (2010), Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan negative terhadap *burnout*, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *burnout*, motivasi mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *burnout* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, *burnout* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Kualitas Kepemimpinan Transformatif, Tingkat Kecerdasan Emosi dan *Organization Citizenship Behavior*, diidentifikasi memiliki unsur yang mempengaruhi Kinerja karyawan seperti terlihat pada gambar 1.

Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban teoritis atas masalah penelitian atau berupa pernyataan sementara tentang pengaruh, hubungan sebab akibat atau hubungan pertautan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSU USP Anggraini Makmur di Kota Ambon.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (eksplanatori) dengan pendekatan survei. Penelitian ini akan dilakukan pada KSU USP Anggraini Makmur di Kota Ambon, yang terletak di Jalan Yos Sudarso Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, dengan "*Sampling Purposive*". *Sampling Purposive* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. *Sampling Purposive* lebih cocok untuk penelitian kualitatif atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi.

Data yang diperlukan untuk pengujian yaitu data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara mewawancarai para responden secara langsung atau dengan bantuan daftar pertanyaan (kuisiner) yang telah disusun terlebih dahulu lalu disebarkan kepada responden, yaitu. karyawan yang menjabat sebagai manajer harian maupun mingguan yang ada di KSU USP Anggraini Makmur di Kota Ambon dan data sekunder yaitu data yang dikumpulkan dari pihak lain sebagai pelengkap data primer.

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Observasi adalah teknik untuk mengumpulkan data dengan cara pengamatan langsung pada obyek yang dituju, khususnya pada saat proses pengambilan data penelitian.
2. Interview adalah suatu proses memperoleh informasi dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan.
3. Kuisiner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuisiner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden berkaitan dengan persepsi mereka mengenai kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosi, OCB dan Kinerja sesuai dengan tujuan penelitian. Dasar untuk pengambilan kuisiner dalam penelitian ini

mengadopsi dari kuisiner yang dilakukan oleh Sahertian (2010), Seba (2010) dan Pattiasina (2010).

4. Studi dokumentasi yaitu pengumpulan informasi yang relevan dengan penelitian ini dengan mempelajari sumber data tertulis atau dari sumber data sekunder.

Definisi Operasional Variabel

Difinisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur variabel

1. Kinerja Karyawan (Y). Faktor kinerja yang diukur dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sudarmanto, 2009 adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, kehadiran, dan kerjasama.
2. Kepemimpinan Transformasional (X1). Dalam penelitian ini mengadopsi pendapat Bass and avolio dalam Sahertian (2010), yang menyatakan bahwa, seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara yaitu *idealized influenced*, *inspirational motivatin*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.
3. Kecerdasan Emosi (X2). Goleman dalam Waluyo, 2009 menyatakan bahwa Tingkat Kecerdasan emosi dapat dibagi menjadi kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri, Kemampuan mengatur diri sendiri, motivasi, empati, memelihara hubungan social.
4. *Organizational Citizenship Behavior* (X3). Menurut Organ dan dipertegas kembali oleh Sahertian (2010), menyatakan bahwa tinggi rendahnya dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam diri pegawai, seperti *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *Civic virtue*

Untuk mengukur indikator, item-item pertanyaan dalam penelitian ini akan dibuat skoring dengan menggunakan skala likert. Sehingga variabel dijabarkan menjadi indikator terukur yang dapat dijadikan tolak ukur membuat item-item pertanyaan. Alternatif jawaban terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah

sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan.

X1... Xn : Variabel bebas
b1... bn : Koefisien regresi

Uji Instrumen Penelitian

Dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu reliabilitas dan validitas. Artinya, suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang *reliable* dan kurang valid.

Uji Asumsi Klasik dan perbaikannya.

Sebelum regresi dapat digunakan sebagai alat analisis, maka data yang diperoleh harus memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

Analisis Data

Analisis Data Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden yang diteliti serta masing-masing variabel dalam bentuk tabel frekuensi dan angka presentase.

Analisis Inferensial

Analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan metode Linear Berganda. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Metode Statistik Linear Berganda (*Multiple Linear Regression*) dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel Kepemimpinan Transformasional(X₁), Kecerdasan Emosi (X₂) dan Organization Citizenship Behaviour (X₃), secara simultan terhadap kinerja (Y). Regresi linear berganda dipakai karena terdapat lebih dari satu variabel X atau variabel bebasnya lebih dari satu. Adapun persamaan fungsinya adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e_i$$

Dimana :

Y : Variabel tak bebas

b₀ : Konstanta

Pengujian Hipotesis

Setelah pengujian asumsi klasik dilakukan, maka langkah berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis model dengan regresi linear sederhana dan berganda sebagai berikut:

1. Uji signifikansi parsial (uji statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial dalam menerangkan variabel dependent (Supangat 2007). Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{Tabel} dimana :

- a. Jika t_{hitung} > t_{Tabel} maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent.
- b. Jika t_{hitung} < t_{Tabel} maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antar variabel independent dengan variabel dependent.

2. Uji signifikansi simultan (uji statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independent mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Supangat, 2007). Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{Tabel} dimana:

- a. Jika F_{hitung} > F_{Tabel} maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent.
- b. Jika F_{hitung} < F_{Tabel} maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan

Tabel 1 Dasar Interpretasi Skor Item dalam Variabel Penelitian

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,0 – 1,8	Tidak baik
2	>1,8 – 2,6	Kurang baik
3	>2,6 – 3,4	Cukup baik
4	>3,4 – 4,2	Baik
5	>4,2 – 5,0	Sangat baik

Sumber: Stemple Jr (2004) dalam Noermijati (2008)

hasil kuesioner yang didapatkan dari 44 responden (Manajer KSU USP Angraini Makmur). Analisis ini adalah untuk mendeskripsikan variabel Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja.

Berdasarkan data lapangan yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini, hasil dan distribusi frekuensi masing-masing jawaban dikelompokkan sesuai dengan indikator dan berdasarkan item jawaban dari karyawan yang dijadikan responden penelitian. Adapun dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian adalah sebagaimana digambarkan pada tabel 1.

Nilai rata-rata keseluruhan dari Kepemimpinan Transformasional (X_1) adalah 3.86, yang menunjukkan baik. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Transformasional sudah menunjukkan kualitas yang baik. Nilai rata-rata dari keseluruhan Kecerdasan Emosi (X_2) 3.87 yang menunjukkan bahwa responden menilai bahwa kecerdasan emosi berada pada kategori baik. Nilai rata-rata untuk variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)* (X_3) adalah sebesar 4 dengan demikian yang berada dalam kategori baik.

Nilai rata-rata untuk variabel kinerja (Y) adalah sebesar 4.04 yang berada pada kategori baik, berarti bahwa responden mampu untuk meningkatkan

kinerja mereka untuk mendukung apa yang telah ditetapkan oleh organisasi demi tercapainya tujuan yang mereka sepakati bersama.

Uji Instrumen Penelitian

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap (Ferdinand, 2006). Menurut Hair (2005) suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai (r) sama dengan atau lebih besar dari 0,5. Berdasarkan hasil pengujian uji validitas bahwa variabel kepemimpinan transformasi (X_1), kecerdasan emosi (X_2), variabel OCB (X_3) dan variabel kinerja (Y) mempunyai nilai $r_{hitung} \geq 0,5$, sehingga dikatakan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini valid atau dapat mengukur apa yang semestinya diukur. Dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang telah ditetapkan

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda (Ferdinand, 2006). Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2003). Adapun hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan nilai koefisien *Alpha Cronbach* dari masing-

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.922	Reliabel
Kecerdasan Emosi	0.959	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0.975	Reliabel
Kinerja	0.974	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah (2011)

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0.510	1.961
Kecerdasan Emosi	0.550	1.818
OCB	0.522	1.915

Sumber: Data primer diolah

masing variabel lebih besar dari 0,60, maka dapat dinyatakan dan dikatakan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya (*reliable*).

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Multikolinieritas

Berikutnya dibawah ini ditampilkan Tabel 3 untuk melihat nilai VIF variabel Kepemimpinan Transformatif, Kecerdasan Emosi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari Tabel 3, Hasil uji besaran tolerance > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, menunjukkan bahwa data tidak mengandung multikolinieritas.

Uji Asumsi Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadinya *heteroskedastisitas* ini tidak terpenuhi

Nilai signifikansi tiap variabel terhadap *absolute residual* yang ditampilkan pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa X1 mempunyai nilai sig. sebesar 0.451, X2 nilai sig. sebesar 0.205, X3 nilai sig. sebesar 0.414, angka tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Artinya persamaan regresi

mengalami *homokedastisitas* (tidak mengandung *Heterokedastisitas*).

Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji kenormalan distribusi variabel dependen dan variabel independen. Dapat dilihat pada tabel

Nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* pada hasil uji Kolmogorof Smirnof yang ditampilkan tabel diatas menunjukkan angka sebesar 0.200 > $\alpha = 0,05$. Selain itu, dari grafik Q-Q Plot dilihat bahwa distribusi data mendekati normal. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini adalah meliputi variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformatif (X1), Kecerdasan Emosi (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y), tabel dibawah ini dapat menunjukkan hasil dari Regresi Berganda

Dari data pada Tabel 6 di atas dapat disusun

Tabel 4 Nonparametric Correlations Uji heteroskedastisitas

Correlations						
		X1	X2	X3	ABS_RES	
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.565**	.627**	-.117
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.451
		N	44	44	44	44
X2		Correlation Coefficient	.565**	1.000	.604**	-.195
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.205
		N	44	44	44	44
X3		Correlation Coefficient	.627**	.604**	1.000	-.126
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.414
		N	44	44	44	44
ABS_RES		Correlation Coefficient	-.117	-.195	-.126	1.000
		Sig. (2-tailed)	.451	.205	.414	.
		N	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.099	44	.200*	.954	44	.131

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

a. Lilliefors Significance Correction

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.286	8.880		2.059	.046		
	X1	.779	.258	.373	3.023	.004	.510	1.961
	X2	.372	.138	.319	2.686	.010	.550	1.818
	X3	.350	.159	.268	2.199	.034	.522	1.915

a. Dependent Variable: Y

persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 18.286 + 0.779 X1 + 0.372 X2 + 0.350 X3$$

Dari tabel 6 dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hasil analisis regresi dan parsial variabel Kepemimpinan transformasional (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,023 > t_{tabel} = 2,021$. Dengan nilai signifikansi $0,004 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap variabel kinerja (Y), dengan pengaruh kearah positif sebesar 0,373
2. Hasil analisis regresi dan parsial variabel Kecerdasan Emosi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.686 > t_{tabel} = 2,021$. Dengan nilai signifikansi $0,010 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan variabel Kecerdasan Emosi (X2) terhadap variabel kinerja (Y), dengan pengaruh kearah positif sebesar 0,319
3. Hasil analisis regresi dan parsial variabel OCB (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.199 > t_{tabel} = 2,021$. Dengan nilai signifikansi $0,034 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan variabel OCB (X3) terhadap variabel kinerja (Y), dengan pengaruh kearah positif sebesar 0,328

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Semakin besar kepemimpinan transformasional diterapkan maka semakin besar pula kinerja yang didapat. Hal ini selaras dengan penelitian Pattiasina V (2010) dan Risambessy (2010) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara

Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja. Fakta menjelaskan bahwa Responden memberikan jawaban bahwa kepemimpinan transformasional dapat menghargai secara personal terhadap kemampuan bawahan, menghargai pertimbangan logis bawahan dalam masalah dan juga dapat menunjukkan perhatian pada hasil yang dicapai.

Hasil analisis dan hipotesis menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil analisis ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Seba (2010) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosi terhadap kinerja. Karyawan yang optimis terhadap pekerjaannya, fokus dalam pekerjaan, dapat menyusaikan diri kepada sesama karyawan, menjaga hubungan baik serta dapat menganggap bahwa karyawan lain merupakan keluarga sendiri, maka dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja serta dapat mencapai tujuan suatu organisasi. Demikian pula halnya dengan penelitian yang dilakukan Trihandini (2005), Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kecerdasan emosi seseorang maka semakin baik kerjanya.

Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja. Artinya bahwa responden dengan menerapkan dimensi – dimensi OCB yang meliputi sikap menolong, sikap spontan, sikap sportif, sikap yang menunjukkan kesungguhan, dan sikap yang mementingkan kepentingan umum akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan Seba (2010) yang menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh sebesar 27,8 % antara OCB terhadap kinerja.

Ditinjau dari perhitungan diatas maka dapat dilihat bahwa Kepemimpinan Transformasional yang mempunyai pengaruh paling dominan daripada Kecerdasan Emosi dan Organization Citizenship Behavior. Hal ini dapat dilihat pada perhitungan maupun tabel 4.23 bahwa Kepemimpinan Transformasional, menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,779, uji parsial (t) tertinggi yaitu sebesar 3,023, nilai beta sebesar 0,373 dan nilai r sebesar 0,431.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil studi dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat disimpulkan adalah bahwa kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosi, dan OCB mempengaruhi Kinerja karyawan pada KSU USP Anggraini Makmur.

Saran yang dapat disampaikan adalah perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor pendorong individu untuk bekerja. Mengingat karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, maka perusahaan harus memperhatikan kemampuan pemenuhan kebutuhan karyawan melalui imbalan, insentif serta gaji yang diberikan sebagai motivator oleh pihak perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang baik. Perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang aman, suasana kerja yang nyaman dan ditunjang oleh pemberian tunjangan kesehatan dalam bekerja untuk menjaga kinerja karyawan tetap baik

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R., dan Reschke, W. 1997. *Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization*. Center for Organization Effectiveness, Inc. 608/833-3332. pp. 1-8.
- Alotaibi, A.G. 2001. Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A study of public personnel in Kuwait. *Journal Public Personnel Management*. Vol. 30 No. 3. pp. 363-376.
- Bass, B. M dan B. J. Avolio. 1990. "Developing Transformational Leadership :1992 and beyond", *Journal of European Industrial Training*, 14 :21-27.
- Brahmasari, Ida Ayu. Suprayetno, Agus. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, 124-135
- Gonzalez, J.V. and T.G.Garazo. 2006. Structural Relationships Between Organizational Service Orientation, Contact Employee Job Satisfaction and Citizenship Behavior. *International Journal of Service Industry Management*. 17 (1): 23-50.
- Goleman, D, Richard Boyatzis dan Anne Mc Kee. 2009. *Principal Leadership : Kepemimpinan berdasarkan Kecerdasan Emosi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Haryono, A. 2002. *Analisis Masalah Kinerja dan Kebutuhan Pelatihan*. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara,
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manz, C.C and Sims, H.P. 2001. *Super Leadership ; Leading Others to Lead Themselves*. Berkley Books, New York.
- Organ DW. 1988. *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*. Lexington (MA): Lexington Books.
- Pattiasina, Victor. 2010 "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trans-formasional terhadap Kinerja Pelayanan dengan Budaya kerja dan Implementasi Good Corporate Governance (GCG) sebagai Variabel Moderasi". Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke delapan. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Prentice-Hall. New Jersey.
- Seba, Deasy Natalya 2010 "Pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB), Kecerdasan Emosi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai". Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Trinaningsih, S. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. *Simposium Nasional Akuntansi X*, Makassar.
- Trihandini, R.A Fabiola Meirayati 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap*

Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang) tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Yukl, Gary. 2007. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, PT. Indeks. Jakarta.