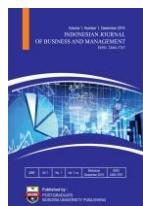


Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management  
ISSN: 2460-3767

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/>



## PENGARUH PROFESIONALISME, KECERDASAN EMOSIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD KOTA SORONG

*The Effect of Professionalism, Emotional Intelligence and Organizational Behavior on the Performance of Sorong City DPRD Members*

**Rosmiah<sup>1</sup>, Muhammad Yusuf Saleh<sup>2</sup>, Miah Said<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: aglorosmia@yahoo.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis dan menginterpretasi : 1) Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja kinerja; 2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja; dan 3) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong. Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dengan sampel 30 orang. Penelitian ini dianalisis dengan software SPSS 25. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah : 1) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong, semakin tinggi tingkat profesionalisme pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya sebagai anggota DPRD khususnya dalam melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan; 2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong, anggota DPRD yang memiliki kecerdasan emosional dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, sehingga dapat menyerap aspirasi rakyat dan 3) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong. Secara umum Anggota DPRD memiliki sikap membantu sesama Anggota DPRD lainnya meskipun tidak menjadi keharusan, dengan cara seperti ini mereka saling membantu untuk meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pengawasan terhadap pemerintah Daerah dan menyerap aspirasi rakyat.

**Kata Kunci:** Pengaruh, Profesionalisme, Kecerdasan, dan Emosional

### ABSTRACT

This study aims to test, analyze and interpret: 1) The effect of professionalism on performance; 2) Effect of emotional intelligence on performance; and 3) The Effect of Organizational Citizenship Behavior on the performance of Sorong City DPRD members. The design in this study uses quantitative research methods using survey methods with a sample of 30 people. This study was analyzed by SPSS 25 software. The conclusions from the results of this study are: 1) Professionalism has a positive and significant effect on the performance of Sorong City DPRD members, the higher the level of professionalism the employee will improve his performance as a member of the DPRD specifically in carrying out other duties and authorities stipulated in the provisions of legislation; 2) Emotional intelligence has a positive and significant effect on the performance of Sorong City DPRD members, DPRD members who have emotional intelligence can use their feelings optimally to recognize themselves and their surrounding environment, so they can absorb people's aspirations and 3) Organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on performance Members of the Sorong City DPRD. In general, DPRD members have the attitude of helping other members of the DPRD even though it is not a necessity, in this way they help each other to improve their performance in supervising the regional government and absorbing people's aspirations.

**Kata Kunci:** Effect, Professionalism, Intelligence and Emotional



## 1. PENDAHULUAN

Kota Sorong menjadi Kota Administratif tahun 1996, dan tahun 1999 ditingkatkan statusnya menjadi otonom sebagai Kota Sorong, dan sejak 28 Februari 2000 resmi terpisah dari *Kota Sorong*. Kota Sorong adalah kota lama yang terus berkembang. Nama "Sorong" berasal dari kata "Soren" - kosa kata bahasa Biak Numfor – salah satu etnik Papua yang berlayar kemudian menetap di wilayah ini. Artinya, "laut yang dalam dan bergelombang". Para pendatang seperti pedagang Tionghoa, misionaris Eropa atau etnik perantau lain di Nusantara mengucapkan kata Soren sebagai Sorong, dan terpakailah kata itu sebagai nama kota ini sampai saat ini. Dalam eksistensinya sebagai sebuah kota daerah ini telah memiliki struktur pemerintahan yang dikelola dengan baik, salah satu komponennya adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sorong.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sorong, yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah. Pemerintah Daerah Provinsi dan kabupaten/kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggotanya dipilih melalui pemilihan umum. Penyelenggara pemerintahan daerah adalah pemerintah daerah dan DPRD. Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pemerintah daerah bersama DPRD menjalankan pemerintahan daerah artinya, melaksanakan urusan-urusan yang telah di serahkan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah maupun urusan yang nyatanya ada dan di butuhkan oleh masyarakat dalam rangka mewujudkan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Untuk melihat bagaimana sebuah negara menjalankan demokrasi perwakilan yang partisipatif dapat dilihat dari bagaimana kinerja para wakil rakyatnya dalam melihat dan menindaklanjuti aspirasi-aspirasi masyarakat yang ada untuk diteruskan kedalam suatu tidak politik ataupun kebijakan publik. Pada kenyataannya, tidak sedikit anggota DPRD belum menjalankan berbagai fungsinya secara maksimal, terutama dalam menjalin komunikasi politik dengan rakyat sebagai konstituennya. Banyak anggota DPRD cenderung berorientasi kepada kepentingan ekonomi politiknya. Selain itu, mereka mengabaikan komunikasi politiknya dengan rakyat, sehingga aspirasi konstituennya terabaikan. Akibat tidak terbangunnya komunikasi politik dapat menyebabkan sikap apatisme masyarakat terhadap kinerja DPRD. Tidak itu saja, akibat tidak responsifnya DPRD terhadap aspirasi masyarakat dapat menumbuhkan sikap ketidakpercayaan masyarakat terhadap DPRD dengan terjadinya berbagai protes, unjuk rasa ataupun demonstrasi.

Kinerja anggota DPRD Kota Sorong sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya profesionalisme, kecerdasan emosional dan tentunya

berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini pernah dibuktikan Bobbie (2017) Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa profesionalisme pegawai pengelola keuangan pada SKPD Kota Dumai sudah baik. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian Hadisantono (2017) menemukan bahwa profesionalisme Auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Hal ini sebagian karena kurangnya profesionalisme auditor internal disebabkan oleh auditor individu dan juga dari organisasi.

Aktivitas kerja dan berbagai program kerja anggota DPRD Kota Sorong menuntut kualifikasi sumber daya manusia aparatur agar mampu berbuat secara terarah, kreatif dan inovatif. Para pegawai diarahkan lebih berkonsentrasi pada tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, dimana kuantitas dan kualitas pegawai belum sesuai dengan tuntutan tugas yang ditetapkan.

Seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain (Robbins, 2012). Menurut Labbaf (2011) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang. Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya, misalnya Agus (2017) berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anggota DPRD Kota Sorong yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan membuatnya mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Oleh sebab itu dalam kesehariannya pegawai diharapkan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dalam rangka membentuk suatu jalinan kemitraan yang baik, baik ke dalam maupun ke luar perusahaan serta dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Untuk melaksanakan pekerjaan dibutuhkan juga kecerdasan emosional (*emotional quotient*) dari seorang pegawai atau karyawan karena seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Anggota DPRD Kota Sorong diharapkan tidak hanya memiliki skill dan kualitas yang baik namun juga memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang dimana akan membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas. OCB diidentifikasi sebagai dasar untuk memahami hubungan antar karyawan (Stanley, 2013). Menurut Jiao dan Richards (2011) beberapa studi telah meneliti hubungan antara tugas dan OCB. Pegawai yang bersedia mencurahkan segenap kemampuan demi kepentingan organisasinya adalah harapan bagi semua organisasi. Pegawai yang dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan, sedangkan organisasi diharapkan dapat memberikan penghargaan atau pengakuan atas prestasi pegawai. Prestasi pegawai atau kinerja Anggota DPRD Kota Sorong dapat ditunjukkan apabila pegawai memiliki kecerdasan emosional yang baik, komitmen organisasi maupun perilaku diluar peran (*organizational citizenship behavior*).

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya tersebut dalam menjalankan kinerja, Mardjuni (2016).

Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong juga dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Organ (2006) perilaku kewarganegaraan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan *system reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasional tentunya dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kecerdasan emosional. Anggota DPRD Kota Sorong Kepulauan sangat diharapkan memiliki sikap OCB seperti suka menolong orang lain meskipun tidak ada penghargaan, berani mengorbankan keinginan pribadinya demi pekerjaannya, tetap setia pada organisasinya meski organisasi tersebut mengalami kondisi yang sedang sulit. namun pada kenyataannya tidak semua pegawai di instansi ini memiliki sikap seperti yang diharapkan instansi.

OCB secara empiris ternyata berpengaruh terhadap kinerja, penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja pernah dilakukan oleh penelitian Lelei, et.al (2015) dengan judul “*Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya*” ini menunjukkan bahwa *Sportsmanship, altruism, civic virtue & courtesy* ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Sri & Sikubank (2017) hasilnya OCB tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh modal sosial pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah. bertujuan untuk menguji, menganalisis dan menginterpretasi : 1) Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja kinerja; 2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja; dan 3) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong.

## 2. METODE

### 2.1. Tipe Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

### 2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Jumlah populasi dalam penelitian ini mencapai 30 orang, sehingga peneliti menggunakan metode *Total sampling* dengan mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 30 orang sebagai sampel. Karena sampel yang relative kecil. Data dikumpulkan dengan metode wawancara, metode kuesioner, dan studi Pustaka.

### 2.3. Teknik Analisis Data

Adapun teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Analisis Deskriptif. Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
- b. Analisis Kuantitatif. Metode analisis ini merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner. Pada dasarnya data penelitian ini adalah kualitatif, namun agar dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan sehingga hasil yang diperoleh diharapkan memberi gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis :

### 3. HASIL

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	- 1.306	.435			- 3.00 4	.006
Profesionalisme	.385	.116	.275	.332	.003 8	
Kecerdasan_Emosional	.346	.135	.244	2.55 7		.017
Organization alCitizenship Behavior	.547	.124	.526	4.40 2		.000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen profesionalisme, kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* secara parsial terhadap variabel dependen kinerja anggota DPRD, dapat dilakukan dengan cara melihat t-hitung > t-tabel (2,060) dan  $\alpha \leq 0,05$ . Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini :

#### 1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD *Kota Sorong*. Hasil pengujian terhadap variabel profesionalisme menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,385 kemudian nilai t-hitung sebesar 3,328 > t-tabel 2,060 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD *Kota Sorong*. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

#### 2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD *Kota Sorong*. Hasil pengujian terhadap variabel kecerdasan emosional menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,346 kemudian nilai t-hitung sebesar 2,557 > t-tabel 2,060 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017 < 0,05. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD *Kota Sorong*. Dengan

demikian hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

#### 3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD *Kota Sorong*. Hasil pengujian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,547 kemudian nilai t-hitung sebesar 4,402 > t-tabel 2,036 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD *Kota Sorong*. Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

### 4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka pada bagian ini akan diuraikan pembahasan antara variabel yang telah dihubungkan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

#### 4.1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong

Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011:157) adalah, Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD *Kota Sorong*. Nilai koefisien regresi profesionalisme sebesar 0,385 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor profesionalisme, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja anggota DPRD sebesar 0,385 satuan.

Pentingnya profesionalisme aparatur, sejalan dengan bunyi pasal 3 ayat (1) UU No. 43/1999 tentang tentang Perubahan Atas UU No. 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyebutkan bahwa : “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan”.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dari 11 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalisme pada anggota DPRD *Kota Sorong* menunjukkan bahwa pernyataan PRF5 (Saya sangat memahami tata cara dan proses penggunaan sarana dan prasarana di kantor) merupakan pernyataan yang paling tinggi kontribusinya terhadap variabel profesionalisme anggota DPRD *Kota Sorong*. Proses penggunaan sarana dan prasarana di Kantor DPRD *Kota Sorong* tidak hanya diketahui oleh para staf namun juga anggota DPRD, sehingga dapat

mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas-tugas yang ada, misalnya dalam persidangan, rapat-rapat internal maupun dengan pihak eksternal.

Hasil selanjutnya menempatkan PRF11 (Saya benar-benar menikmati melaksanakan kegiatan sehari-hari yang merupakan pekerjaan saya) sebagai pernyataan yang paling rendah kontribusinya terhadap variabel profesionalisme anggota DPRD *Kota Sorong*. Sebagai seorang anggota DPRD tentunya mempunyai jadwal kegiatan yang padat apalgi ditengah persiapan pemilihan legislative, banyak anggota DPRD yang membagi tugasnya di daerah pemilihan maupun di kantor sekretariat DPRD.

Secara teoritis hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan Budi Rajab (2002: 38) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. Selain itu menurut Sedarmayanti (2010:96) profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.

Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Bobbie (2017) ia menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa profesionalisme pegawai pengelola keuangan pada SKPD Kota Dumai sudah baik. Semakin baik tingkat profesionalisme pegawai maka kinerja pengelola keuangan juga akan semakin baik dan sebaliknya, semakin rendah tingkat profesionalisme pegawai maka kinerja pengelola keuangan juga akan semakin rendah. Kemudian temuan penelitian Noel (2017) ini menunjukkan bahwa pengadaan secara professional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Implikasi langsungnya adalah bahwa entitas pemerintah dan pengadaan harus fokus pada profesionalisme pengadaan untuk meningkatkan kinerja masing-masing entitas dan keseluruhan pembangunan ekonomi negara tersebut. Pekerjaan staf pengadaan yang terlatih secara profesional dan berkualitas harus ditekankan dan diterapkan.

Ridewan, dkk. (2016) juga menemukan profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng, yang artinya jika profesionalisme kerja pegawai naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika profesionalisme kerja pegawai turun maka akan diikuti dengan turunnya kinerja pegawai.

#### **4.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong**

Hasil pengujian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong. Dalam

rangka melaksanakan tugas sebagai seorang wakil rakyat di Daerah hendaknya seorang anggota DPRD memiliki kecerdasan emosional yaitu merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh anggota DPRD untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, sehingga dapat menyerap aspirasi rakyat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan KE4 (Saya senantiasa memperhitungkan resiko dalam mengerjakan pekerjaan) dan KE5 (saya mematuhi nilai-nilai yang ada pada dirimu bahkan ketika ada cobaan/tantangan) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap kecerdasan emosional anggota DPRD *Kota Sorong*. Memperhitungkan resiko dalam mengerjakan pekerjaan juga merupakan kewajiban yang harus diperhitungkan oleh anggota DPRD, tugas dan kewajiban yang dilaksanakan tentunya mempunyai resiko tersendiri sehingga harus diperhitungkan secara matang, agar tidak merugikan.

Namun pernyataan KE11 (Saya memahami aturan yang tak tertulis di dalam organisasi) merupakan pernyataan yang paling rendah kontribusinya terhadap variabel kecerdasan emosional. Pemahaman mengenai aturan tak tertulis wajib dipahami, meskipun masih terdapat anggota DPRD yang tidak mengetahui secara utuh perihal aturan tida tertulis, hal ini biasanya dilakukan setiap harinya, sehingga tidak perlu dituliskan.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini, misalnya penelitian Agus (2017) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kecerdasan emosional yang diukur berdasarkan indikator kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diukur berdasarkan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran dalam bekerja, dan kerja sama dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Selain itu Penelitian Ni Luh Putu, dkk. (2016) juga menemukan bahwa aparatur sipil negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai responden tampaknya menyadari akan pentingnya kecerdasan emosional terhadap kinerja sehingga secara simultan dan parsial memiliki hasil yang signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat juga pada nilai skor rata-rata sebesar 226,8 dengan kriteria sangat setuju. Demikian juga hasil penelitian Akhtar, et. al. (2017) ia menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional memiliki keterampilan yang berbeda seperti (strategi manajemen konflik, kinerja adaptif, motivasi berprestasi dan komitmen organisasi) yang penting untuk kesuksesan di tempat kerja yang ada dan semua keterampilan ini dari tingkat kecerdasan emosional

yang lebih rendah dengan tingkat pengalaman dan pendidikan yang sama.

#### 4.3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Sorong

Menurut Organ (2006) Perilaku Kewarnegaraan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan *system reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian teoritis Gibson, *et al* (2011) perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah pernyataan OCB1 (Saya membantu memberikan orientasi terhadap pegawai baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan). Secara umum orientasi yang dimaksud dalam hal ini adalah secara bersama-sama dan bekerjasama dengan Satuan Kerja perangkat Daerah untuk mengawasi kinerja Pemerintah Daerah setempat dan memastikan program-program yang dijalankan menyentuh rakyat.

Berbeda dengan hal tersebut pernyataan yang kontribusinya paling kecil adalah pernyataan OCB6 (Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur organisasi), OCB9 (Saya membantu sesama maupun staf administrasi yang memerlukan bantuan), OCB10 (Saya bersedia membantu pegawai dari jurusan atau program lain jika menghadapi masalah pekerjaan), OCB11 (Saya membela organisasi ketika dikritik oleh rekan lainnya maupun orang dari luar organisasi) dan OCB12 (Saya berani berkata tidak untuk menyatakan keyakinan saya tentang apa yang paling baik untuk organisasi)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Anna Suzana (2017) dalam penelitiannya menemukan menemukan bahwa pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan angka 74,8%, yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* sebesar 74,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian Yumma dan Hamidah (2017) juga sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa variabel *Altruism* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Sportsmanship* (X3), *Courtesy* (X4), *Civicvirtue* (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Lelei, *et.al* (2015) ini menunjukkan bahwa *Sportsmanship*,

*altruism*, *civic virtue* & *courtesy* ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang turut serta mendukung hasil penelitian ini.

Hasil penelitian ini ternyata bertentangan dengan hasil penelitian Sri& Sikubank (2017) hasilnya OCB tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh modal sosial pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah.

## 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menghasilkan kesimpulan teoritis yang dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong, semakin tinggi tingkat profesionalisme pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya sebagai anggota DPRD khususnya dalam melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong, anggota DPRD yang memiliki kecerdasan emosional dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, sehingga dapat menyerap aspirasi rakyat.
3. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Sorong. Secara umum Anggota DPRD memiliki sikap membantu sesama Anggota DPRD lainnya meskipun tidak menjadi keharusan, dengan cara seperti ini mereka saling membantu untuk meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pengawasan terhadap pemerintah Daerah dan menyerap aspirasi rakyat.

## 6. SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk kepentingan dan pengembangan selanjutnya yakni:

1. Peningkatan profesionalitas anggota DPRD dapat dilakukan dengan caramengadakan workshop peningkatan kinerja serta melakukan studi banding ke anggota DPRD di Daerah lainnya sehingga dapat mengevaluasi dan membandingkan kinerja.
2. Pemahaman mengenai aturan tak tertulis masih wajib dipahami oleh anggota DPRD Kota Sorong sehingga dapat kecerdasan emosional.
3. Variabel *organizational citizenship behaviour* merupakan variabel yang berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja anggota DPRD Kota Sorong. Perilaku kewargaan organisasi menjadi

- trend penting yang harus diperhatikan bagi anggota DPRD, sehingga tetap masih diperlukan upaya khusus untuk lebih meningkatkan perilaku kewargaan organisasional.
4. Mengingat variabel dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto S.(2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Anna Suzana, 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 P-ISSN : 1978-2560. Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon
- Akhtar W, Ghulran H, Husnain M and Shahid.(2017). *The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support A Faculty of Management Sciences*.International Islamic University Islamabad, Pakistan.Journal of Accounting & Marketing.
- Agus Putu Erick Sastra Wirawan.(2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali*. JAGADITHA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No. 1, Maret 2017, 12-26.Universitas Warmadewa
- Andreas Harefa. (2004). *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Agung, Kurniawan. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*.Pembaharuan.Yogyakarta.
- Bobbie Windura, (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Studi Pada SKPD Kota Dumai)*. JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017.Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia.
- Budi Rajab. (2002). *Profesionalisme Dalam Peralihan Peradaban*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Dwiyanto, Agus. (2011). *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*.PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Duwi Priyatno, (2016). *SPSS Handbook, Analisis Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*.MediaKom.Yogyakarta.
- Ghozali, Imam.(2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadisantoso, Erwin. I Made Sudarma & Yohanis Rura. (2017). *The Influence of Professionalism and Competence of Auditors towards the Performance of Auditors*. Scientific Research Journal (SCIRJ).Volume V, Issue I, January 2017 10 ISSN 2201-2796.
- Hamalik, Oemar. (2010). *Proses Belajar Mengajar*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Jiao, Changquan., and David A Richards. (2011). *Leadership and Organizational Citizenship Behavior: OCB-Specific Meanings as Mediators*. JBus Pscol, 2(1): 11-25.
- Kaswan.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Lelei Joy Chelagat, Chepkwony, Protus Kiprop & Ambrose Kemboi.(2017). *Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya*.International Journal of Business, Humanities and Technology Vol. 5, No. 4; August 2015 55.
- Labbaf, Hasan, Mohammad Esmaeil Ansari, dan Masoomeh Masoudi. (2011). *The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization : The Case of Isfahan university*. Interdisciplinary Business Research, Vol 3, No. 55, PP 536-545.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*.Penerbit Andi.Yogyakarta.
- Moheriono.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Mandar Maju. Bandung.
- Miah Said, (2015). *Ekonomi Manajerial*. Sah Media. Makassar
- Mathis, Robert & H. Jackson, John.,(2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Noel Peter Mrope. (2017). *The Effect Of Professionalism On Performance Of Procurement Function In The Public Sector: Experience From The Tanzanian Public Entities*. International Journal of Business and Management Review Vol.5, No.6, pp.48-59, July 2017 Published by European Centre for Research Training and Development UK .
- Ni Luh Putu Ani Cahyani, Patar Rumapea, Daud M. Liando. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara*.TesisProgram Studi PSP Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi
- Rivai, Veitzal, Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2012). *Organizational Behavior 15th ed.* Prentice Hall. New Jersey.
- Sumarno, Alim.(2012). *Penelitian Kausalitas Komparatif.* Elearning Unesa. Surabaya.
- Ridewan, Muh, Akmal Umar, Abdul Razak Munir. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.* Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016.
- Siagian Sondang P.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti.(2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* CV Mandar Maju. Bandung.
- Stanley Senewe.(2013). *Kepemimpinan Transformasional Dan Organization Citizenship Behavior Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Provinsi Sulawesi Utara.* Jurnal EMBA. 1(3): 356-365.
- Sutrisno, Edy.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana. Jakarta.
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi.* Alfabeta. Bandung.
- Sri Rahayu Alumni dan Hasan Abdul Rozak Schein.(2017). *Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating.* Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu&Call For Papers Unisbank (Sendi\_U) Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat ISBN: 978-979-3649-81-8.
- Oerip, P. dan Oetomo Tatag.(2000). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan.* Grasindo, Jakarta.
- Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie.(2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences.* Sage Publications, Inc. USA.
- Wilson, Bangun., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Erlangga. Jakarta.
- Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami.(2017).*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 46 No.1 Mei 2017.