ANALISIS IMPRESI KECERDASAN EMOSIONAL, *SELF-EFFICACY* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BPR BANK BANTUL)

Ali Syaifudin^{1)*}, Kusuma Chandra Kirana²⁾, Epsilandri Septyarini³⁾

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia.

² Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia.

³ Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia.

*E-mail: ¹syaifudinali372@gmail.com, ²kusumack@ustjogja.ac.id,

³epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja serta pengaruhnya secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT BPR Bank Bantul. Penelitian mengambil sampel sebanyak 102 Responden dengan Metode pengumpulan data kuesioner yang dibagikan dengan menggunakan teknik *Simple random sampling*. Hasil hipotesis parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} (2,401) > t_{tabel} (1,660)$ dan angka signifikansi $0,018 < 0,05$; *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} (2,158) > t_{tabel} (1,660)$ dan angka signifikansi $0,033 < 0,05$; dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} (2,106) > t_{tabel} (1,660)$ dan angka signifikansi $0,038 < 0,05$. Hasil uji hipotesis simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Bantul.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy*, OCB, Kinerja Karyawan

IMPRESSION ANALYSIS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, *SELF-EFFICACY* AND *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON PT. BPR BANTUL)

Abstract

This study aims to analyze the effect of emotional intelligence, self-efficacy, and organizational citizenship behavior on performance and their effects together on the performance of employees of PT BPR Bank Bantul. The study took a sample of 102 respondents with a questionnaire data collection method that was distributed using simple random sampling technique. The results of the partial hypothesis (t test) show that Emotional Intelligence has a positive and significant effect on employee performance, where the $t_{count} (2.401) > t_{table} (1.660)$ and the significance value $0.018 < 0.05$; Self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance, where the $t_{count} (2.158) > t_{table} (1.660)$ and the significance value $0.033 < 0.05$; and Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on employee performance, where the value of $t_{count} (2.106) > t_{table} (1.660)$ and the significance value is $0.038 < 0.05$. Simultaneous hypothesis test results (Test F) show that Emotional Intelligence, Self-Efficacy, and Organizational Citizenship Behavior simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Bank Bantul.

Keywords: Emotional Intelligence, *Self-Efficacy*, OCB, Employee Performance

Article History: Received: 06 Maret 2021 Revised: 10 April 2021 Accepted: 16 April 2021

PENDAHULUAN

Kemampuan sumber daya manusia pada dasarnya menjadi salah satu pemegang peranan penting dalam menggapai suatu tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dalam setiap periode terus dilakukan pengembangan agar searah dengan perubahan alur kerja dan terus berkembang. Tujuan penerapan model msdm ialah untuk mengutamakan motivasi dengan memperhatikan aspek psikologis dan keselamatan sumber daya manusia. Penerapan tersebut yaitu: 1) kebebasan karyawan untuk berkreasi dalam menyelesaikan tugas, 2) sifat karyawan dalam sebuah organisasi selalu berfikir maju, 3) berharap dapat bertanggung jawab, 4) berharap dapat mendedikasikan kemampuannya kepada organisasi. Reniwati, (2016:10).

PT. BPR Bank Bantul merupakan salah satu BPR terbesar di D.I Yogyakarta Dengan asset yang terus mengalami kenaikan pada setiap tahunnya. Berdasarkan laporan triwulan periode Desember 2019 asset PT. BPR Bank Bantul mencapai 473 Juta.

Tabel 1 Perkembangan Asset PT. BPR Bank Bantul

Periode	Total Aset	ROA	LDR	BOPO
Desember 2017	419,983,506	1,75%	88,81%	82,38%
Desember 2018	435,638,799	2,48%	87,61%	81,42%
Desember 2019	473,020,428	2,38%	89,19%	82,42%

Sumber : Laporan Publikasi OJK

Berdasarkan Hasil laporan keuangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan cukup baik, dari berbagai aspek yang memberi pengaruh pada kinerja perusahaan adalah kinerja dari karyawan perusahaan tersebut. Kinerja merupakan

gambaran tentang tingkat pelaksanaan tanggung jawab kebijakan yang dituangkan dalam perencanaan strategis untuk mencapai tujuan, visi, serta misi perusahaan. Menurut Moh As'ad (dalam Subagio, 2017) Kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Lebih lanjut, As'ad mengungkapkan kinerja ialah "keberhasilan pencapaian peran" yang diperoleh individu atas perilakunya sendiri.

Perbaikan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, diperlukan adanya kemampuan mengendalikan emosi diri sendiri, orang lain dan kelompok inilah yang dinamakan kecerdasan emosional. Ketika seseorang mampu mengelola emosi tentu dapat memunculkan emosi yang positif yang akan dirasakan dalam dirinya sehingga individu menjadi lebih peka serta memahami atau berempati dengan orang lain maupun lingkungan sekitar serta menyelaraskan nilai-nilai yang sudah ada.

Goleman (Setiawan, Sulistiyowati, & Hasanah, 2019) mengemukakan kecerdasan emosi ialah kemampuan seseorang untuk mengenali dirinya sendiri dan mengenali orang lain, dan kemampuan diri dalam mengelola emosinya dengan baik, baik pada dirinya sendiri ataupun pada orang lain. Dengan kecerdasan emosional dapat membantu karyawan dalam mengimplementasikan kinerja dengan baik.

Hasil penelitian yang ditulis oleh Ariesta, (2017) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena variabel kecerdasan emosional (X) menunjukkan $t_{hitung} (2,057) > t_{tabel} (1,64)$ atau $sig < \alpha (0.000 < 0.05)$, berarti kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang ditulis oleh Indriyani &

Utami, (2018) menemukan bahwa hasil analisis uji t, menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Signifikansi sebesar 4,701.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap perbaikan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan adalah *Self-Efficacy*. Adanya *Self-efficacy* pada diri seseorang akan membuat dirinya yakin terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. *Self-efficacy* merupakan kondisi sosial yang mengacu pada kepercayaan diri dalam kemampuan menyelesaikan suatu tugas yang telah diberikan dan seseorang tersebut mampu diandalkan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja dirinya sendiri. Iroegbu (dalam Astutik & Surjanti, 2018).

Hasil penelitian *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Astutik & Surjanti (2018) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,489) > t_{tabel}, (1,96)$. Selanjutnya penelitian Burhan, (2019) yang menyatakan *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan melalui tingkat signifikansi $<0,05$ yaitu sebesar 0,034. Penelitian lain yang ditulis oleh Turay, Salamah, & Riani, (2019) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,566.

Suksesnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB, karena kinerja karyawan yang tinggi juga mendorong munculnya perilaku melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan. menurut Garay (dalam Ramadhan, Susilo, &

Aini, 2018) OCB ialah perilaku sukarela seorang pekerja yang bersedia melakukan tugas ataupun pekerjaan diluar tanggungjawab ataupun kewajibannya untuk kemajuan serta keuntungan organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Lasmi & Funky, (2018) menghasilkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$. Selanjutnya penelitian dari Putri & Utami, (2017) yang menyatakan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting sebab diharapkan penelitian ini tidak hanya akan mengetahui tingkat kinerja karyawan, tetapi juga menjelaskan faktor-faktor yang mendukung kinerja. Maka dapat dibuat rumusan masalah yaitu 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 4) Apakah kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Bantul.

LANDASAN TEORI

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang mengendalikan emosinya dengan *intelligensi*, memelihara keselarasan emosi dan pengungkapannya lewat keterampilan pemahaman diri, pengendalian, motivasi, empati, serta keterampilan sosial. Goleman (dalam Indriyani & Utami, 2018). Gardner mengemukakan jika kecerdasan merupakan

keahlian untuk memecahkan permasalahan atau menghasilkan sesuatu produk yang mempunyai nilai pada satu lingkungan budaya maupun lebih. Rose, *et. al.* (2002:58).

Menurut Goleman (dalam Setyaningrum, Utami, & Ruhana, 2016) kecerdasan emosional dapat diukur menggunakan lima indikator, yaitu : 1) Kesadaran diri (*Self Awareness*), 2) Pengaturan diri (*Self Management*), 3) Motivasi diri (*Self Motivation*), 4) (*Emphaty*), dan 5) Keterampilan sosial (*Relationship Management*).

Self-Efficacy

Self-Efficacy adalah teori dalam kognitif disiplin ilmu yang merupakan hasil penelitian utama Albert Bandura. *Self-efficacy* atau kemampuan yang diwujudkan, mengacu pada kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai kesuksesan pada saat melaksanakan tugas yang diberikan. Bandura (dalam Burhan, 2019). Menurut Baron dan Byrne mengemukakan bahwa *self-efficacy* ialah penilaian seseorang terhadap kemampuan ataupun kompetensinya untuk melaksanakan tugas, meraih suatu tujuan, serta menghasilkan sesuatu. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mencurahkan seluruh usaha serta perhatiannya untuk meraih tujuan yang sudah ditetapkan. Seseorang dengan *self-efficacy* yang rendah saat mendapati situasi yang tidak mudah akan lebih cenderung enggan berusaha serta gemar pada kerja sama (dalam Indrawati, 2014).

Menurut Bandura (dalam Burhan, 2019) terdapat empat indikator yang mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu : 1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*), 2) Pengalaman individu lain

(*Vicorious Experience*), 3) Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*), serta 4) Keadaan fisiologis (*Emotional cees*).

Organizational Citizenship Behavior

OCB diartikan sebagai perilaku-perilaku pekerja yang melampaui dengan yang diisyaratkan oleh peran formalnya yang tidak secara langsung serta eksplisit diakui oleh sistem kompensasi/reward yang resmi formal, dan karenanya memfasilitasi fungsi organisasi. Organ (dalam C. Kartika, dkk. 2019). Menurut Pareke (dalam Ramadhan *et al.*, 2018) OCB sebagai wujud salah satu *extra-role*, sikap yang tidak terlibat sebagai salah satu kedudukan kerja formal seseorang, karena OCB merupakan tugas yang dilakukan dengan sukarela.

Menurut Organ dkk. (dalam Putri & Utami, 2017) untuk mengukur Indikator *Organizational Citizenship Behavior* ada lima, yaitu : 1) *Altruism*, 2) *Conscientiousness*, 3) *Sportmanship*, 4) *Countenssy*, dan 5) *Civicirtue*.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku nyata dan ditampilkan atas prestasi kerja karyawan yang dihasilkan bertimbal pada tugasnya dalam suatu perusahaan. Rivai (dalam Mandala & Dihan, 2018). Menurut Gibson, *et al* (dalam Widyawat & Karwini, 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan karyawan yang terkait pada tujuan, efisiensi serta keefektifan kinerja lainnya. Kinerja karyawan memerlukan adanya evaluasi dengan iktikad untuk membagikan satu kesempatan baik kepada para karyawan terhadap rencana karier yang dilihat melalui kekuatan serta kelemahan (Indajang *et al.*, 2021). Kinerja karyawan ialah sesuatu perihal yang sangat berarti dalam upaya mnggapai tujuan perusahaan (Djajasinga *et al.*, 2021). Kinerja

adalah suatu peranan motivasi dari kemampuan untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, seseorang harus mempunyai derajat kesediaan serta tingkat keahlian tertentu, Schermerhorn *et al.* dalam Sinambela, (2019:481).

Menurut Bernardin dalam Mahesa (dalam Ariesta, 2017) indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, dan 5) Kemandirian.

Pengembangan Hipotesis

Kecerdasan emosional dalam kinerja sangatlah dibutuhkan, dengan kecerdasan emosional seseorang karyawan dapat mengambil keputusan dari berbagai macam emosi, karna emosi dalam bentuk apapun akan sangat berdampak pada kinerja karyawan. Dengan kecerdasan emosional, karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya. Sejalan dengan Agustin dan Ginanjar (Setiawan *et al.*, 2019) berpendapat dengan adanya kecerdasan emosional yang baik maka dalam kinerjanya pastilah memberikan kinerja yang terbaik. Maka :

H1 = diduga kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self-Efficacy merupakan keyakinan seseorang dalam menghadapi serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dari berbagai situasi dan dapat menentukan tindakan saat menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, melalui *self-efficacy* yang baik maka karyawan dapat mencurahkan seluruh usaha dan perhatiannya untuk menggapai tujuan yang sudah ditentukan. Hal ini didukung oleh Bandura (dalam Ayu, & Dewi, 2017) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* atau efikasi diri adalah kepercayaan

seseorang dalam menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu yang memengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. karyawan dengan *self-efficacy* yang baik maka dalam kinerjanya pastilah memberikan kinerja yang terbaik. Maka :

H2 = diduga *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Organizational Citizenship Behavior ialah perilaku sukarela dan patuh akan aturan-aturan serta prosedur yang dilakukan seorang dalam melakukan pekerjaannya yang bertujuan membagikan dampak positif bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini didukung oleh Robbins (dalam Putri & Utami, 2017) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang dilakukan seseorang karyawan yang melampaui kewajiban kerja resmi, tetapi berdampak baik sebab menunjang daya guna organisasi. Maka :

H3 = diduga *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, *self-efficacy* dan OCB. Sihombing (dalam Ningrum, Halim, & Syamsuri, 2020) kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, menguasai dan secara selektif menerapkan daya serta kepekaan emosi terhadap sumber energy serta pengaruh manusia. *Self-Efficacy* menurut Bandura (dalam Hikmah, dan Susanta, 2018) merupakan tahap dimana seseorang menilai atas kepercayaan diri akan kepiawaian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sehingga sanggup mendapatkan hasil yang bertimbal dengan yang diharapkan. Dan Gibson, *et al* (dalam

Suzana, 2017) berpendapat bahwa OCB memiliki peran penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Maka :

H4 = diduga Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy* dan OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari karyawan PT BPR Bank Bantul yang beralamat di jalan Gajah Mada Nomor 3, Kurahan, Kecamatan Bantul, Bantul, D.I. Yogyakarta. Metode pengumpulan data penelitian yang digunakan yaitu metode kuesioner ditentukan menggunakan tehknik *Simple random sampling* dengan rumus *Slovin*. rumus ini menentukan berapa besar minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi sudah diketahui (Wiyono, 2011:78) Berdasarkan notasi rumus besar sampel penelitian ini, dari jumlah populasi 136 orang, bisa ditentukan minimal sampel yang akan diteliti dengan nilai presisi yang ditetapkan 5% atau 0,05. Sehingga jumlah sampel adalah 102 orang. Pengumpulan data memakai instrument penelitian yang bersifat kuantitatif statistik, yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan Sugiyono, (2014). Uraian data penelitian ini yang digunakan antara lain : uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t, uji f, dan koefisien determinasi/ R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dirancang untuk mengkaji informasi lewat metode menginterpretasikan maupun

mendemonstrasikan informasi yang telah terhimpun tanpa terdapatnya iktikad untuk mengisbatkan sebuah praduga baru yang berperan buat umum maupun generalisasi. Ada pula ratifikasi nilai rerata reaksi responden tercatat dalam kasta interval berikut:

Tabel 2. Nilai Interval Kategori Jawaban Responden

Nilai interval	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat buruk
1,81 - 2,61	Buruk
2,62 - 3,42	Cukup
3,43 - 4,23	Baik
4,24 - 5,00	Sangat baik

Sumber : hasil pengolahan data (2021)

Gambaran Kecerdasan Emosional pada PT BPR Bank Bantul

Berdasarkan jumlah jawaban responden perihal kecerdasan emosional mendapatkan nilai rerata sejumlah 4, 06 yang diterima pada peringkat baik. Evaluasi kecerdasan emosioanl paling tinggi ada pada statment Senantiasa menjalankan keterlibatan disekitar karyawan dengan rerata 4,24 tercantum dalam jenis sangat Baik. Sebaliknya evaluasi terendah ada pada statment bisa mengungkapkan emosi dengan akurat, melalui rerata 3,67.

Gambaran *Self Efficacy* pada PT BPR Bank Bantul

Dari jumlah reaksi responden perihal *Self-efficacy* menemukan nilai rerata sebesar 3,96 mampu diterima pada peringkat baik. Evaluasi *self-efficacy* paling tinggi ada pada statment mempunyai keahlian memotivasi rekan kerja buat tingkatkan peforma serta semangat kerja pada rerata 4,16 tercantum dalam peringkat Baik.

Gambaran OCB pada PT BPR Bank Bantul

Secara totalitas reaksi responden perihal OCB menemukan nilai rerata sebesar 3,99 dapat diterima pada peringkat baik. Evaluasi OCB paling tinggi ada pada statment mengusulkan masukan ataupun anjuran kepada rekan dikala memiliki kesulitan pada tugasnya dengan rerata 4,37 tercantum dalam peringkat Sangat Baik.

Gambaran Kinerja Karyawan pada PT BPR Bank Bantul

Berdasarkan totalitas reaksi responden perihal kinerja karyawan menemukan nilai rerata sejumlah 4,01 dapat diterima dalam peringkat baik. Evaluasi kinerja paling tinggi ada pada statment sanggup bekerja secara positif serta efisien pada rerata 4,29 tercantum dalam peringkat Sangat Baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi berganda diseleksi berdasarkan alibi perkiraan jalinan dari variabel dependen melalui variabel independen yang mencakup atas Kecerdasan Emosional (X_1), *Self-Efficacy* (X_2), serta OCB (X_3). sementara itu Kinerja Karyawan menjadi variabel dependen (Y). Hingga dijalankan rekapitulasi dengan dukungan program operasi SPSS lewat hasil rekapitulasi regresi menjadi berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.196	2.501		.000
	Kecerdasan Emosional	.246	.103	.245	.018
	Self Efficacy	.237	.110	.292	.033
	OCB	.237	.113	.318	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil pengolahan data (2021)

Berdasarkan hasil pada analisis regresi melalui SPSS ditemukan bentuk persamaan $Y = 13,196 + 0,425KE + 0,292SE + 0,318OCB$, maksudnya diperoleh pengaruh positif dari kecerdasan emosional, *self-*

efficacy serta OCB terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Bantul.

Uji Hipotesis

Untuk melihat terdapat maupun tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dicoba pengujian hipotesis dalam pengajuan riset ini. Pengujian dicoba secara parsial, yakni pengujian yang dijalankan bagi pemutusan diterima maupun ditolaknya hipotesis, dalam melaksanakan pengujian hipotesis, ditemukan hasil rekapitulasi dengan dukungan program SPSS, menjadi berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji t_{test}

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.196	2.501		.000
	Kecerdasan Emosional	.246	.103	.245	.018
	Self Efficacy	.237	.110	.292	.033
	OCB	.237	.113	.318	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil pengolahan data (2021)

Berdasar pada tabel 4, bisa diperhitungkan nilai t_{hitung} dari variabel Kecerdasan emosional sebanyak 2,401 t_{tabel} , per $df=(102-2=100)$ sejumlah 1,660, sementara itu nilai signifikansi ialah sejumlah $0,018 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak serta H_a diterima menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset sependapat dengan (Fitriastuti, 2013), (Ariesta, 2017), (Subagio, 2017), (Indriyani & Utami, 2018), serta (A. Setiawan, Nazarudin, & Absah, 2019).

Berikutnya nilai t_{hitung} dari variabel *Self-efficacy* sejumlah 2,158 t_{tabel} , pada $df=(102-2=100)$ sejumlah 1,660, sementara itu nilai signifikansi ialah sebesar $0,033 < 0,05$. Hingga H_0 ditolak serta H_a diterima yang bermakna jika *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil riset sependapat dengan riset (Indrawati, 2014), (Widiarni, Martini, & Verawati, 2017), (Ary & Sriathi, 2019), (Burhan, 2019) serta (Turay et al., 2019).

Setelah itu nilai t_{hitung} dari variabel OCB sejumlah 2,106 t_{tabel} , pada $df=(102-2=100)$ sejumlah 1,660, sementara itu nilai signifikansi ialah sebesar $0,038 < 0,05$. Hingga H_0 ditolak serta H_a diterima yang bermakna jika OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset sependapat dengan riset (Ariesta, 2017), (Putri & Utami, 2017), (Lasmi & Fungky, 2018), (Burhan, 2019), serta (Triani, Halin, & Wadud, 2020).

Pengujian berikutnya merupakan uji f. uji ini dikaji secara simultan dalam mencoba membuat ketetapan diterima maupun ditolaknya hipotesis, dalam pengkajian dicoba untuk mengenali terdapat maupun tidaknya pengaruh dari variabel kecerdasan-emosional, *self-efficacy*, dan OCB terhadap kinerja karyawan, melalui dorongan program SPSS, ditemukan hasil selaku berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji F_{test}

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1166,000	3	388,667	59,562
	Residual	639,490	98	6,525	
	Total	1805,490	101		

a. Predictors: (Constant), OCB, Kecerdasan Emosional, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil pengolahan data (2021)

Bersumber pada tabel 5, bisa dikenal kalau hasil uji F_{test} menciptakan nilai F_{hitung} sejumlah 59,562 dengan tingkatan signifikansinya sebesar 0,000 alias kurang dari 0,05 sehingga bisa diikhtisarkan Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy* serta OCB selaku simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berikutnya dicoba rekapitulasi korelasi bakal memperhitungkan seberapa jauhnya keahlian model sanggup menarangkan alterasi dependen. Nilai-korelasi ataupun kerap disimbolkan dengan Nilai R, bisa dihitung memakai SPSS. rekapitulasi korelasi serta koefisien determinasi diperiksa melalui tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi(R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.635	2.554

a. Predictors: (Constant), OCB, Kecerdasan Emosional, Self Efficacy

Sumber : hasil pengolahan data(2021)

Dari tabel 6, didapatkan nilai r sejumlah 0,804, berarti terdapat ikatan yang lumayan kokoh dari variabel independen menghubungkan variabel dependen (sebab mengarah skor satu), serta jika Adjusted R Square sejumlah 0,635 ini bermakna donasi alterasi variabel independen (Kecerdasan Emosional, *Self Efficacy* serta OCB) sanggup menarangkan alterasi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sejumlah 63,5% kemudian sisanya sejumlah 37,5% dipaparkan oleh konstituenlain yang bukan diriset pada model ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bersumber pada informasi yang sudah diperoleh dari penyaluran kuisioner, hingga dicoba pengujian validitas bakal melaporkan legal maupun tidaknya kuisioner, serta uji realibilitas buat mengenali koherensi jawaban tiap periode waktu. Hingga hasil pemeriksaan mutu pada data PT. BPR Bank Bantul melaporkan seluruh penanda statment valid serta reliabel. Sehabis dicoba uji statistik, maka kesimpulan yang diserahkan ialah 1) Secara parsial dari variabel Kecerdasan

Emosional, *Self-Efficacy*, serta OCB masing-masing variabel memegang pengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Bantul. Perihal ini terus baiknya kecerdasan Emosional, *self-efficacy* serta OCB maka bakal berpengaruh baik kepada kinerja karyawan. 2) Kecerdasan emosional, *Self-efficacy* serta OCB Secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Bantul. Secara beriringan kecerdasan emosional, *self-efficacy* serta OCB mewariskan perantara pada Kinerja Karyawan.

Saran

Untuk menaikkan kinerja karyawan atas hasil riset ini, diinginkan bisa memberikan penyelesaian, buat bahan evaluasi dalam melengkapi kapasitas yang berjalan dengan SDM buat tingkatkan kinerja karyawan PT. BPR-Bank Bantul. bagi periset berikutnya, diharapkan sanggup menjadi bahan pemikiran, masukan, ataupun bahan rujukan riset serta yang lain. memintasi variabel kecerdasan emosional, *self-efficacy* dan OCB dan kinerja karyawan. serta untuk riset berikutnya pada aspek yang sama, harapannya bisa mengembangkan variabel lain tidak hanya variabel kecerdasan emosional, *self-efficacy* serta OCB dalam pengaruh kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesta, I. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. Agung Ayu. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan Antara Perusahaan Menjadi Lebih Sengit Dan Kompetitif Pada Era Globalisasi. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Astutik, A. P., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Psychological Empowerment, Budaya Organisasi Hirarki, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding Di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 306–313.
- Burhan, U. (2019). Self Efficacy, Self Actualization, Job Satisfaction, Organization Citizenship Behavior (Ocb), Effect On Employee Performance. *Ekuilibrium : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 14(1), 45–57.
- Dewi, P. I. G. A. P., & Tenaya, A. I. (2017). EMOSIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Akuntan Publik Adalah Akuntan Yang Menjalankan Pekerjaannya Di. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(1), 654–682.
- Djajasinga, N. D., Sulastri, L., Sudirman, A., Sari, A. L., & Rihardi, L. (2021). Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Practices*, 560(Acbleti 2020), 113–117.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114.
- Hikmah, N., Susanta, & Hari. (2018).

- Pengaruh Komitmen Organisasi, Self-Efficacy Pada Kinerja. *Journal Of Social And Political*, 1–8.
- Indajang, K., Halim, F., & Sudirman, A. (2021). The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership , Organizational Culture , and Teacher Competence. Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020), 560(Acbleti 2020), 402–408.
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh Self Esteem..... (Indrawati) 12. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 12–24.
- Indriyani, D., & Utami, H. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 59(1), 41–50. Retrieved From
- Kartika, C., Firmansyah, E., & Wahyudi. (2019). Vol. 03, No. 02. Tahun 2019 ISSN 2540-959X. 03(02), 22–28.
- Lasmi, N. W., & Funky, N. K. M. F. D. (2018). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bali Relaxing Resort & Spa Nusa Dua. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 179–187.
- Mandala, E. A., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 26(1), 13–29.
- Ningrum, D. K., Halim, A., & Syamsuri, A. R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 76–88.
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 27–34.
- Ramadhan, F. P., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Good Corporate Governance (Gcg) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(2), 160–166.
- Reniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Mnesia Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Rose, Colin, & Nichol, M. (2002). *Cara Belajar Cepat Abad XXI*, (D. Ahimsa, Ed.). Bandung.
- Setiawan, A., Nazarudin, & Absah, Y. (2019). The Effect Of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence On Employee Performance PT. Proconfo Indah. *International Journal Of Research And Review*, 6(6), 233–243.
- Setiawan, I., Sulistiyowati, L., & Hasanah, K. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Tunas Artha Jaya Abadi Cabang Mejayan. *SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen, Bisnsis Dan Akuntansi I)*, 11227–11242.
- Setyaningrum, R., Utami, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211–220.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen*

- Sumberdaya Manusia* (Cet.4). Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagio, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di: Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.
- Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020). Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Employee Performance At PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal Of Community Service & Engagement*, 1(1), 11–18.
- Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L. (2019). The Effect Of Leadership Style, Self-Efficacy And Employee Training On Employee Performance At The Sierra Leone Airport Authority. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 6(2), 760–769.
- Widiarni, N. K. L. Sari, Martini, L. Kadek Budi, & Verawati, Y. (2017). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung Ni Km . Lolita Sri Widiarni , Luh Kadek Budi Martini , Yenny Verawati . Fakultas Ekonomi Of Its Employees , It Will Improve Employee Performance In The Company . This Study Aim. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 69–74.
- Widyawat, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smartpls 2.0*. (Pertama). Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta.

PROFIL SINGKAT

Ali Syaifudin, Lahir di Jambi tanggal 20 Februari 1999, lulus dari jurusan Sarjana Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta pada tahun 2021.

Kusuma Chandra Kirana, gelar doktor diperoleh dari Universitas Airlangga Surabaya dengsn konsentrasi ilmu ekonomi islam dan lulus pada tahun 2014.

Epsilandri Septyarini, gelar magister manajemen diperoleh dari Program Magister Manajemen Universitas Sanata Dharma dan lulus pada tahun 2016.