

Pengaruh *Self Efficacy*, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan, terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Melalui dengan *Organization Citizenship Behaviour*

Nurhayati^{1*}, Chablullah Wibisono², Sri Yanti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Batam
Email Address : inoeng3479@gmail.com

ABSTRAK : Kinerja pegawai ialah bagaimana kontribusi pegawai terhadap organisasi, baik dalam absensi di tempat kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja masa kerja dan sikap dalam lingkungan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh self efficacy melalui organization citizenship behaviour terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional melalui organization citizenship behaviour terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan melalui organization citizenship behaviour terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Metode penelitian yaitu dengan kuantitatif, dengan menggunakan Structural Equation Modeling disingkat SEM merupakan metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk menggambarkan keterkaitan hubungan linier secara simultan antara variabel pengamatan (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten). SEM merupakan suatu metode analisis statistik multivariat. Berdasarkan penelitian maka ditemukan bahwa Self Efficacy dengan mediasi Organization Citizenship Behaviour dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Kecerdasan Emosional dengan mediasi Organization Citizenship Behaviour dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Kepemimpinan dengan mediasi Organization Citizenship Behaviour tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Kata kunci: Self Efficacy, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan, Kinerja, Organization Citizenship Behaviour

ABSTRACT : Employee performance is how employees contribute to the organization, both in terms of absence at work, quality of work, quantity of work period and attitude in the organizational environment. The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy through organizational citizenship behavior on employee performance at the Regional Secretariat of the Riau Islands Province. To determine the effect of emotional intelligence through organizational citizenship behavior on employee performance at the Regional Secretariat of the Riau Islands Province. To determine the effect of leadership through organizational citizenship behavior on employee performance at the Regional Secretariat of the Riau Islands Province. The research method is quantitative, using Structural Equation Modeling abbreviated as SEM, a multivariate analysis method that can be used to describe the relationship of linear relationships simultaneously between observation variables (indicators) and variables that cannot be measured directly (latent variables). SEM is a multivariate statistical analysis method. Based on the study, it was found that Self Efficacy with the mediation of Organization Citizenship Behavior can have a significant effect on performance at the Regional Secretariat of the Riau Islands Province. Emotional Intelligence with the mediation of Organization Citizenship Behavior can have a significant effect on performance at the Regional Secretariat of the Riau Islands Province. Leadership with Organization Citizenship Behavior mediation cannot have a significant effect on performance at the Regional Secretariat of the Riau Islands Province.

Keywords: Self Efficacy, Emotional Intelligence, Leadership, Performance, Organization Citizenship Behavior

1. Pendahuluan

Kapasitas organisasi untuk mempertahankan dirinya sangat bergantung pada sumber daya manusianya, yang juga menentukan seberapa baik tujuannya tercapai. Jika mereka memiliki sumber daya manusia yang baik—yaitu, orang-orang dengan pengetahuan, kompetensi, keterampilan, kemampuan, etos kerja yang kuat, dan motivasi yang besar—maka semua sumber daya lainnya menjadi penting. Sumber daya manusia adalah individu yang dapat mencapai tujuan organisasi dan tersedia untuk digunakan. Semua bisnis dan organisasi harus memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia mereka sebaik-baiknya, yang tidak lain adalah para pekerja yang akan melaksanakan dan berkontribusi sebanyak yang mereka bisa untuk tugas yang diberikan demi keberhasilan perusahaan.

Elemen terpenting untuk pencapaian strategi organisasi yang ditetapkan adalah keberadaan personel. Di era globalisasi yang penuh tantangan, sumber daya manusia akan memainkan peran yang semakin penting. Mengingat hal ini, manajemen sumber daya manusia menjadi penting bagi perusahaan. Karena ketidakmampuan organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya secara efektif pasti akan menyebabkan kerugian—khususnya, ketidakmampuan untuk mencapai tujuannya—dan sebaliknya. Karena sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat berharga, tidak ada sumber daya lain yang dapat sepenuhnya mengisi posisi mereka atau menjalankan fungsinya.

Keberhasilan organisasi akan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan dalam hal kuantitas dan kualitas yang diselesaikan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja mengacu pada kapasitas untuk secara konsisten menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang sangat baik, ketepatan waktu, perhatian terhadap detail, dan proses yang ramah pelanggan. Setiap pekerja atau karyawan dalam suatu bisnis memainkan fungsi penting bagi organisasi.

Salah satu variabel tolok ukur yang digunakan untuk menilai apakah suatu perusahaan berada di jalur yang tepat untuk mencapai tujuannya adalah kinerja. Dalam hal departemen sumber daya manusia (SDM), kinerja karyawan memainkan

peran penting dalam menentukan apakah SDM telah mencapai kinerja perusahaan yang terbaik atau tidak. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan selama periode waktu tertentu dan dibandingkan dengan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik pekerja berkontribusi terhadap perusahaan melalui kehadiran, hasil, lamanya hari kerja, dan sikap mereka di tempat kerja.

Sumber daya manusia memerlukan efikasi diri agar dapat berkinerja lebih baik. Efikasi diri, yang didefinisikan oleh Hardanto dkk. (2014) sebagai keyakinan individu terhadap kapasitasnya untuk mengerjakan tugas atau melewati situasi sulit, sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Efikasi diri, menurut Cherian dan Jacob (2018), adalah kemampuan untuk mengendalikan diri ketika menghadapi tantangan dan menghasilkan solusi yang dapat diterapkan dan efisien. Efikasi diri sangat penting untuk meningkatkan kinerja pekerja.

Seorang karyawan juga harus memiliki kecerdasan emosional yang kuat. Pekerja dengan kemampuan kecerdasan emosional akan mampu memahami emosi orang lain dan memiliki keterampilan sosial, yang mencakup kemampuan untuk menangani emosi orang lain secara efektif. Setiap orang di perusahaan harus memiliki kecerdasan emosional karena kecerdasan emosional memudahkan komunikasi, membantu mereka berhubungan satu sama lain, dan membantu mereka mengatasi perselisihan yang terjadi saat menyelesaikan tugas pekerjaan mereka.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional lebih mampu mengendalikan emosi dan menangani tekanan dari pekerjaannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pemberi kerja menginginkan karyawannya memiliki motivasi diri yang tinggi, empati, dan proaktif. Kemampuan-kemampuan ini terkait dengan kecerdasan emosional. Kemampuan untuk menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan untuk menjalin hubungan dengan orang lain juga merupakan aspek kecerdasan manusia yang tidak dapat diukur secara terpisah. Menurut penelitiannya, kecerdasan emosional menyumbang 80% faktor keberhasilan seseorang, sedangkan kemampuan intelektual menyumbang

20% sisanya.

Tabel 1
Komposisi Pegawai Sekretariat Daerah Prov. Kepulauan Riau Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Perempuan	197
2	Laki-laki	132
	Jumlah	329

Sumber : Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, 2024

Permasalahan tidak semua pegawai mampu lakip dengan baik, sebagian dari pegawai memerlukan bimbingan dan bantuan sehingga penyelesaian laporan sering terlambat, kemudian pegawai masih ada yang belum memahami koordinasi pihak sekretariat dengan pemda, kemudian untuk bagian pengadaan juga pegawai yang ditempatkan masih belum memahami sepenuhnya tentang aturan yang berlaku, dan para pegawai masih belum memahami tugas pokok dan fungsinya.

Kemudian berdasarkan data di Rencana strategi Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau 2024 diketahui bahwa kinerja instansi harus ditingkatkan, beberapa program masih belum memenuhi target hal ini berkaitan dengan kinerja pegawai, masih ada sebagian pegawai yang tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaannya, tidak mampu menyelesaikan pekerjaan lebih berat, dan tidak yakin untuk menghadapi hambatan serta tugas lain dipekerjaannya meskipun semua pegawai percaya dan yakin semua pekerjaan akhirnya bisa di selesaikan. Berikut Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau :

Tabel 2
Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

No	Capaian	Biro	Masalah/Hambatan
1	Sangat Baik	5 Biro di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau	Kurangnya jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang memahami dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya
2	Baik	2 Biro di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau	

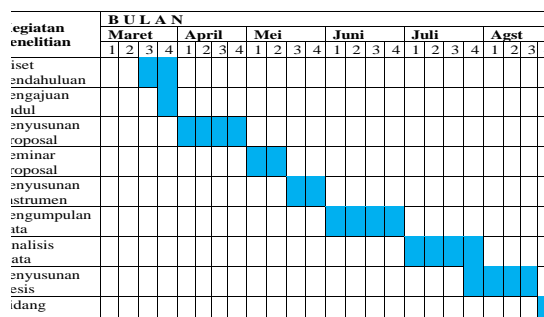
Sumber : Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. 2022

Jika dilihat dari 7 biro, ada 2 yang masih dalam kategori baik, kemudian dalam laporan kinerja masalah utama adalah Kurangnya jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang memahami dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Kemudian berdasarkan hasil observasi maka diketahui bahwa adanya kesalah pahaman pegawai dalam bekerja, beberapa pegawai memiliki pemikiran yang tidak sejalan sehingga menimbulkan pertengkaran antara sesama pegawai, dampaknya adalah program tidak berjalan, Kalau sudah terjadi masalah, maka suasana kerja menjadi tidak nyaman karena dalam satu bagian saling tidak mendukung, hal ini seperti yang dijelaskan oleh kepada bagian kepegawaian yang diuraikan sebagai berikut : “ada pegawai yang memang susah diajak berdiskusi, sehingga dalam satu bagian ada saja yang tidak cocok dan tidak bisa bekerjasama dengan baik, karena memang ada pegawai yang hanya mau mendengarkan dirinya sendiri tanpa musyawarah dengan tim satu bidangnya, atau penyampaiannya tidak benar dan menimbulkan kesalahpahaman.

2. Metode Penelitian

2.1 Waktu dan Tempat

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat melakukan penelitian dan mengumpulkan data yang kita perlukan dalam melakukan penelitian ini. Lokasi untuk melaksanakan penelitian di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian ini akan dilakukan pada Maret-Agustus tahun 2024 di Kota Tanjungpinang.



Gambar 1. Waktu dan Jadwal Pelaksanaan
 Sumber: Data Olahan, 2024

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data sangat penting untuk keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan metode yang digunakan, sumber, dan cara pengumpulan data.

Sugiyono (2013:137) membagi data menjadi dua kategori: data utama dan data sekunder, tergantung dari mana data tersebut berasal. Berikut ini adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data: tinjauan pustaka, survei, dan observasi.

2.3 Analisis Data

Teknik analisis multivariat yang dikenal sebagai pemodelan persamaan struktural, atau SEM, dapat digunakan untuk mengkarakterisasi hubungan linier simultan antara variabel yang diukur secara eksplisit (disebut variabel laten) dan variabel yang dapat diamati (disebut indikator). Teknik analisis statistik multivariat adalah SEM. Pemrosesan data regresi dan analisis jalur tidak sama dengan pemrosesan data SEM. Kompleksitas pemrosesan data SEM meningkat karena penggabungan model pengukuran dan struktural dalam konstruksinya. Tiga tugas dilakukan secara bersamaan dalam SEM: analisis jalur, yang menguji model hubungan antara variabel, analisis faktor konfirmatori, yang memverifikasi validitas dan reliabilitas instrumen, serta analisis model struktural dan analisis regresi, yang menyediakan model yang sesuai untuk prediksi. Model pengukuran ditambah model struktural, yang juga dikenal sebagai model kausal, membentuk pemodelan penuh.

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 3. Direct Effect

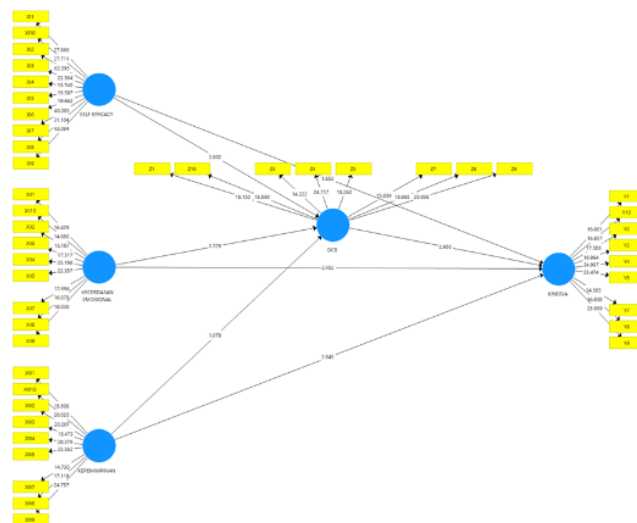
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
KECERDASAN EMOSIONAL -> KINERJA	0.409	0.457	0.167	2.452	0.007
KECERDASAN EMOSIONAL -> OCB	0.601	0.633	0.220	2.729	0.003
KEPEMIMPINAN -> KINERJA	0.323	0.310	0.110	2.945	0.002
KEPEMIMPINAN -> OCB	0.217	0.200	0.201	1.079	0.141
OCB -> KINERJA	0.227	0.198	0.077	2.950	0.002
SELF EFFICACY -> KINERJA	0.045	0.039	0.027	1.653	0.049
SELF EFFICACY -> OCB	0.174	0.158	0.062	2.802	0.003

Sumber : Data Olahan, 2024

Tabel 4. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value
SELF EFFICACY -> OCB -> KINERJA	0.040	0.034	0.021	1.878	0.030
KEPEMIMPINAN -> OCB -> KINERJA	0.049	0.044	0.040	1.219	0.112
KECERDASAN EMOSIONAL -> OCB -> KINERJA	0.136	0.119	0.052	2.642	0.004

Sumber : Data Olahan, 2024



Gambar 2. Hubungan Antar Variabel

Sumber : Data Olahan, 2024

Pembahasan

Pengaruh Self efficacy terhadap organization citizenship behaviour

Menurut (Bandura, 2018), efikasi diri dipengaruhi oleh empat indikator: persuasi verbal, pengalaman orang lain, pengalaman pencapaian, dan faktor fisiologis. Orang yang percaya pada kemampuan mereka sendiri akan lebih bahagia dalam pekerjaan mereka. Lebih jauh, orang dengan efikasi diri yang tinggi lebih mungkin untuk meningkatkan OCB dan membantu rekan kerja, sedangkan mereka yang memiliki efikasi diri yang rendah akan merasa lebih sulit untuk menyesuaikan diri dengan tempat kerja.

Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap organization citizenship behaviour

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Setiap organisasi memiliki kebijakan yang mengatur pekerjaan setiap pekerja agar semuanya terkoordinasi dengan baik. Uraian tugas yang harus dilakukan setiap orang ditentukan oleh organisasi yang mengendalikannya. Menurut Sumiyarsih (2012), uraian tugas merupakan rangkuman tugas dan tanggung jawab suatu jabatan secara berurutan.

Uraian pekerjaan mengidentifikasi departemen yang menangani pekerjaan tersebut sehingga bisnis dapat mencapai tujuannya secara efektif. Dalam dunia yang ideal, sebuah organisasi atau perusahaan akan membutuhkan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dari para pekerjanya untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Operasi perusahaan, dari pemasaran hingga distribusi, saling terkait erat dan saling bergantung. Akibatnya, jika satu aspek operasi bermasalah, seluruh operasi akan terhenti dan mengalami kerugian. Oleh karena itu, karyawan harus bekerja secara proaktif baik dalam proses produksi maupun pemasaran produk untuk mencegah atau mengurangi hal ini.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap *organization citizenship behaviour*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara Kepemimpinan dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Kepemimpinan harus dikembangkan agar anggota Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dapat berperilaku baik (QWL). Menurut Anatan dan Ellitan (2017), kepemimpinan (QWL) adalah gaya berpikir tentang orang, pekerjaan, dan organisasi yang menekankan bagaimana pekerjaan memengaruhi karyawan dan keberhasilan organisasi selain menawarkan saran untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan secara kolaboratif. Berbeda dengan temuan penelitian yang dilaporkan oleh Organ (2006), yang

menunjukkan bahwa dorongan dari atasan juga berdampak pada OCB. Dukungan dari eksekutif dapat menumbuhkan pandangan positif terhadap pekerjaan dan perusahaan, serta kemauan untuk membantu rekan kerja.

Pengaruh Self efficacy terhadap kinerja

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh efikasi diri. Ary dan Sriathi (2019) menemukan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh efikasi diri. Menurut Harjono et al. (2015), kinerja secara langsung dipengaruhi oleh efikasi diri. Namun, Prasetya (2013) dan Noviawati (2016) menegaskan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja individu. Tojjari et al. (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh efikasi diri. Dewi dan Dewi (2015) menyatakan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja berkorelasi positif. Menurut Narendra (2017), kebahagiaan kerja sangat dipengaruhi oleh efikasi diri. Namun, Kilapong (2013) menegaskan bahwa efikasi diri tidak berhubungan dengan kebahagiaan kerja.

Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja

Jelas dari temuan penelitian bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Akan sulit untuk mencapai kinerja karena beberapa karyawan mungkin merasa pekerjaan mereka tidak nyaman, dan yang lain bahkan mungkin memutuskan untuk tidak bekerja. Menurut penelitian Aditya dari tahun 2017, ada korelasi yang kuat dan menguntungkan antara kinerja karyawan dan kecerdasan emosional. 59,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional mereka. Variabel individu dan situasional adalah dua jenis elemen yang dapat memengaruhi kinerja individu, menurut Cornick dan Tiffin (2017). Sikap, ciri kepribadian, karakteristik fisik, minat dan motivasi, pengalaman, usia, jenis kelamin, pencapaian pendidikan, dan aspek individu lainnya adalah contoh faktor individu.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut Robbins & Judge (2015:217), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengajak sekelompok orang untuk mencapai visi atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan sebagai penggerak bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan salah satu faktor yang membentuk suatu perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan seorang kapten atau penggerak bagi para anggotanya yang diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan ke arah yang lebih baik setiap saat (Syaid, 2014).

Untuk memaksimalkan kinerja organisasi dan menyelesaikan masalah secara efektif, seorang pemimpin yang efektif harus mampu beradaptasi terhadap perubahan dan mampu menilai kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia organisasi (Rivai, 2001: 182). Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi bertahan dalam situasi yang tidak pasti di masa mendatang. Optimisme, keyakinan diri, dan dedikasi yang lebih besar terhadap tujuan dan sasaran perusahaan dapat dipupuk dalam diri pengikut pemimpin yang efektif. Ketika pekerja melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, kinerja mereka merupakan hasil dari kerja keras dan kemampuan mereka. Agar lembaga dapat tumbuh di masa depan, kinerja karyawan sangat penting. Bagi karyawan, kinerja memiliki nilai yang signifikan, yaitu evaluasi kinerja, yang menentukan seberapa besar.

Pengaruh *Organization citizenship behaviour* terhadap kinerja

Jelas dari temuan penelitian bahwa *Organization Citizenship Behavior* secara signifikan mempengaruhi Kinerja. Robbins dan Judge (2019) menemukan bahwa karyawan yang melihat rekan kerja mereka

sebagai orang yang suportif lebih cenderung berpartisipasi dalam kegiatan kooperatif dibandingkan dengan rekan kerja dengan hubungan yang antagonis (yaitu, mereka yang menentang atau berkelahi). Tipe kepribadian dengan harga diri yang tinggi lebih puas dengan profesi mereka, yang akhirnya mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam lebih banyak OCB. OCB digambarkan sebagai perilaku tambahan dalam melakukan tugas di tempat kerja selain aktivitas karyawan biasa; menurut Daniels et al., (2006) dalam Chelagat et al., (2015), OCB membantu perusahaan meningkatkan kinerja mereka dalam jangka panjang dibandingkan dengan jangka pendek. Pendapat Koys (2001) dalam

Pengaruh *Self Efficacy* dengan mediasi *Organization Citizenship Behaviour* terhadap kinerja

Menurut penelitian, efikasi diri melalui mediasi dan kinerja kewarganegaraan organisasi di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dapat sangat dipengaruhi oleh perilaku. Menurut Motowidlo et al. (1997), tingkat efikasi diri setiap orang akan berdampak pada OCB. Peneliti Speier dan Frese (1997) dan Morrison dan Phelps (1999) menguji bukti empiris yang mendukung klaim ini dan menemukan bahwa efikasi diri secara umum memiliki pengaruh yang baik terhadap OCB. Menurut Frayne dan Latham (1987), efikasi diri memainkan peran utama dalam kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan efikasi, digunakan secara terpisah atau dalam kombinasi, dapat memengaruhi pengembangan perilaku yang optimal. Menurut Zellard dkk. (51–52), kepuasan kerja dan efikasi diri berkorelasi positif. Perilaku karyawan yang melampaui apa yang diharapkan dari mereka dalam pekerjaan mereka—perilaku ekstra-peran—serta perilaku yang ditentukan oleh deskripsi pekerjaan menentukan profitabilitas suatu industri. Tindakan individu yang jelas dan tidak dibatasi, diakui oleh sistem penghargaan formal, dan pada akhirnya menentukan

seberapa baik fungsi organisasi bekerja dikenal sebagai perilaku terbuka dan sadar (OCB) (Organ & Lingl, 1995; Organ, 2015).

Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan mediasi *Organization Citizenship Behaviour* terhadap kinerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* yang berperan sebagai mediator antara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Emosional dapat berdampak signifikan terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional dapat mengatasi stres yang dapat melumpuhkan kecerdasan, mengendalikan dorongan hati, mengelola emosi, dan menahan frustrasi. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu memahami perasaan, baik perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mudah menyesuaikan diri dan bergaul dengan orang lain di sekitarnya.

Lebih jauh, kecerdasan emosional karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, baik secara individu maupun kolektif. Hal ini dikarenakan hubungan psikologis yang positif dengan rekan kerja dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas. Perilaku sukarela perusahaan, atau OCB, juga berpotensi untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Perilaku ini dapat menumbuhkan budaya saling mendukung di antara anggota staf yang sedang berjuang untuk menyelesaikan tugas, sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah diselesaikan jika dilakukan secara kolaboratif. Menurut penelitian sebelumnya oleh Rochmani Yeti (2019) dan Putra Adi et al. (2020), kecerdasan emosional memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB.

Pengaruh Kepemimpinan dengan mediasi *Organization Citizenship Behaviour* terhadap kinerja

Lebih jauh, kecerdasan emosional

karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, baik secara individu maupun kolektif. Hal ini dikarenakan hubungan psikologis yang positif dengan rekan kerja dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas. Perilaku sukarela perusahaan, atau OCB, juga berpotensi untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Perilaku ini dapat menumbuhkan budaya saling mendukung di antara anggota staf yang sedang berjuang untuk menyelesaikan tugas, sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah diselesaikan jika dilakukan secara kolaboratif. Menurut penelitian sebelumnya oleh Rochmani Yeti (2019) dan Putra Adi et al. (2020), kecerdasan emosional memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB.

4. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data penelitian tersebut diatas maka dapat dibuat suatu simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
2. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau
3. Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau
4. *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau
5. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau
6. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

7. *Organization Citizenship Behaviour* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau
8. *Self Efficacy* dengan mediasi *Organization Citizenship Behaviour* dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
9. Kecerdasan Emosional dengan mediasi *Organization Citizenship Behaviour* dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
10. Kepemimpinan dengan mediasi *Organization Citizenship Behaviour* tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Daftar Pustaka

- Abdurachman, P. M., & Siswati. (2017). Hubungan antara Person – Organization Fit dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Central Proteina Prima Jakarta. *Jurnal Empati*.
- Cascio, W. F. (2019). *Managing Human Resources*. The McGrawHill Companies.
- Goleman. (2018). *Emotional Intelligence*. Gramedia.
- Hardianto, Erlamsyah, & Nurfarhanah. (2014). Hubungan Antara Self-efficacy Akademik Dengan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Konselor*, 3(1), 22–27.
- Hasanah, U., Dewi, N. R., & Rosyida, I. A. (2019). Self-Efficacy Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engage, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend). *Prisma*, 2, 551–555.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Luthan, E., Satria, I., & Ilmainir. (2016). The Effect of Good Corporate Governance Mechanism to Earnings Management before and after IFRS Convergence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.021>
- Mahmudi. (2016). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM* (R. Refika, Ed.; Ketujuh). PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.
<https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.
<https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Nawawi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press.
- Nurrohmah, F. (2017). *PENGARUH QUALITY OF WORKLIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN*.
- Nusannas. (2020). The Effect of Self efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation. *Journal of Management*, 11(1).
- Ristiana, M. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar*. 9(1).
- Rita Susanti, & Supra Wimbarti. (2012). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Robbins, S. P. (2015). Perilaku Organisasi

Jakarta: *Indeks Kelompok Gramedia*, 10, 2006.

- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi. Indeks Kelompok Gramedia*.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1, 204–2014.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Ticoalu, L. K. (2015). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Aging*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Triyanto, A. (2019). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Management*.
- Wibisono, C. (2022). The Effect Of Work Environment, Organizational Commitment And Incentives On The Performance Of The State Civil Apparatus Through The Quality Of Public Services As An Intervening Variable In The Office Of The Regional Regional Agency Of Riau Islands. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(6), 1065–1080.
- Wibisono, C., & Putri, A. S. (2018). Competence Determination, Work Environment, And Effectiveness On Employee Performance Through Working Satisfaction Of Stie Pembangunan Tanjungpinang. *Jural Manejerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 1–14.
- Yanti, A. A. I., Tripalup, L. E., & Haris, I. A. (2020). Pengaruh Motif Berprestasi dan Self Efficacy Terhadap Pencapaian Target Penjualan Distributor. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(1).