

## **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging**

**Iche Chyntya Navy Ariesta**

Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga

E-mail : [ichechyntya@gmail.com](mailto:ichechyntya@gmail.com)

### **Abstrak**

*Bidang usaha di sektor peternakan yang perkembangannya sangat dinamis adalah usaha agribisnis peternakan ayam ras pedaging dengan pola kemitraan inti-plasma. Pengembangan usaha agribisnis peternakan ayam ras pedaging akan berhasil apabila pengusaha mampu mengelola usaha ternaknya dengan baik melalui peningkatan kinerja individu secara maksimal yang ditandai dengan kemampuan individu dalam mengendalikan dan mengelola emosi serta berperilaku secara sukarela tanpa ada paksaan berdasarkan kontrak dengan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja peternak ayam ras pedaging. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Lokasi penelitian yang dipilih adalah CV Amerta Farm Corp Probolinggo, karena merupakan salah satu usaha agribisnis peternakan ayam ras pedaging yang menerapkan pola kemitraan inti-plasma. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 69 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan OCB, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja peternak ayam ras pedaging. Teknik analisis data yang digunakan adalah pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan teknik Partial Least Square (PLS) yang dibantu dengan program aplikasi SmartPLS 2.0.*

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja

### **Abstract**

*One line of business in the livestock sector is very dynamic development of agribusiness broiler breeding with a partnership plasma core. Development of agribusiness broiler farm will be successful if farmers are able to manage the cattle business well through improved individual performance to the fullest which is characterized by an individual's ability to control and manage emotions and behave voluntarily without any coercion by contract organizations. This study aims to determine how much influence the emotional intelligence and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the performance of broiler breeders. This study uses a quantitative approach with a correlation method. The selected study site is CV Amerta Farm Corp Probolinggo, because it is one of agribusiness broiler farms that implement core-plasma partnership pattern. The number*

*of respondents in this study amounted to 69 people. Independent variables in this study are emotional intelligence and Organizational Citizenship Behavior (OCB), while the dependent variable is the performance of broiler breeders. Data analysis techniques used in this study is a Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Square (PLS) technique assisted with SmartPLS 2.0 application program.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior, Performance*

## **Pendahuluan**

Perkembangan dunia pengetahuan dan inovasi teknologi membawa perubahan dan kemajuan pada berbagai bidang usaha maupun organisasi. Salah satu bidang usaha di sektor peternakan yang perkembangannya sangat dinamis adalah usaha agribisnis peternakan ayam ras pedaging atau sering dikenal dengan istilah ayam *broiler*. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2016), populasi ayam ras pedaging mulai tahun 2013 hingga 2015 mengalami peningkatan yang signifikan, yaitu 996.771.617 ekor menjadi 1.084.402.434 ekor. Ayam ras pedaging atau ayam *broiler* merupakan jenis ras unggulan hasil persilangan dari bangsa-bangsa ayam yang memiliki daya produktivitas yang tinggi terutama dalam memproduksi daging ayam.

Usaha agribisnis peternakan ayam ras pedaging merupakan usaha yang banyak diminati masyarakat, karena periode pemeliharaannya yang singkat, dengan harga komoditi yang relatif lebih murah dibanding produk daging lainnya, serta peternak juga dapat menerapkan sistem atau pola kemitraan inti-plasma yang lebih menguntungkan dibanding dengan sistem mandiri. Pola kemitraan ini merupakan hubungan kemitraan antara usaha kecil dengan usaha menengah atau usaha besar sebagai inti yang berperan membina dan mengembangkan usaha kecil yang menjadi plasmanya.

Pengembangan usaha agribisnis peternakan ayam ras pedaging akan berhasil apabila peternak mampu mengelola usaha ternaknya dengan baik. Pengelolaan usaha ternak yang baik harus ditunjang dengan kemampuan manajemen yang baik, mulai dari manajemen produksi, keuangan, sumber daya manusia, hingga manajemen pemasaran. Pengusaha agribisnis peternakan ayam ras pedaging harus percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan harus mengupayakan kinerja individu secara maksimal. Dalam upaya meningkatkan kinerja individu, nilai mendasar yang tidak kalah penting dan harus terus dikembangkan adalah kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2000),

setiap individu dalam suatu organisasi yang memiliki emosi yang baik cenderung memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, Sy (dalam Edwardin, 2006) juga menyatakan bahwa karyawan yang secara emosional cerdas dapat memahami bagaimana emosi terjadi, dapat mengatur emosinya, mengurangi emosi tidak produktif yang menjadi penghalang dalam bekerjasama, serta mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.

Selain kecerdasan emosional, perilaku yang diharapkan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja individu adalah perilaku *extra-role* atau sering disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB berperan penting untuk meningkatkan kinerja organisasi karena OCB dapat mengurangi kebutuhan akan berbagai sumber daya yang langka atau mahal untuk fungsi-fungsi perawatan atau perbaikan dalam organisasi, meningkatkan produktifitas hubungan kerja atau manajerial (Organ dalam Podsakoff, 2000). Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins, 2008). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja peternak ayam ras pedaging.

## **Metode Penelitian**

### **Landasan Teori**

#### **Pengertian Kinerja**

Lawler dan Porter (dalam Sutrisno, 2011) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Menurut Miner (dalam Sutrisno, 2011) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Irianto (dalam Sutrisno, 2011) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Kinerja menurut Mangkunegara (2007) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Bernardin (dalam Mahesa, 2010) menyatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu, yaitu:

1. Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dan penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi yang dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas.
6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja terhadap perusahaan.

Secara lebih ringkas, Mangkunegara (dalam Darmawan, 2009) menetapkan dimensi-dimensi yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni:

- a. Kualitas yang berarti hasil pekerjaan yang dapat dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kualitas kerja, meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan. Ketepatan dalam hal ini adalah ketepatan waktu yang diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilaksanakan apakah sesuai dengan waktu yang direncanakan. Ketelitian diartikan jumlah kesalahan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Keterampilan merupakan tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja.
- b. Kuantitas yang berarti jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas kerja juga berhubungan dengan output serta seberapa cepat seseorang dapat menyelesaikan kerja secara ekstra. Output dapat diartikan jumlah pekerjaan yang mampu dikerjakan pegawai dalam

- jangka waktu tertentu. Dan kecepatan dapat diartikan sebagai waktu rata-rata yang digunakan untuk menyelesaikan satu unit pekerjaan.
- c. Keandalan atau dapat diartikan kemampuan seorang pegawai yang digunakan dan dapat dipercaya dalam mengikuti instruksi yang diberikan oleh pimpinan; memiliki inisiatif diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam mengemukakan gagasan, metode, dan pendekatan baru dalam pekerjaannya; sifat kehati-hatian yang tepat, dan faktor kerajinan dalam pekerjaan yang juga dapat diartikan sebagai kerapian dalam bekerja.
  - d. Sikap dalam hal ini diartikan sebagai tindakan pegawai dalam melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya, baik berkenaan dengan sikap terhadap organisasi, maupun sikap dengan pegawai lain, serta kerjasama dalam menyelesaikan suatu tugas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi.

### **Pengertian Kecerdasan Emosional**

Salovey dan Mayer dalam Goleman (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual. Cooper dan Sawaf (1999) juga mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Disisi lain, Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mendeteksi dan mengelola isyarat-isyarat emosional dan informasi.

### **Indikator Kecerdasan Emosional**

Berdasarkan teori Salovey dan Mayer dalam Goleman (2000), indikator kecerdasan emosional terdiri dari lima hal, yaitu:

1. Kesadaran diri (mengenali emosi diri) atau *self-awareness* merupakan kemampuan untuk mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, serta memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan diri (mengelola emosi) atau *self-regulation* merupakan kemampuan untuk menangani emosi diri sendiri sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, serta mampu pulih dari tekanan emosi.
3. Motivasi diri sendiri atau *self-motivation* merupakan kemampuan untuk menggunakan hasrat diri yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati (mengenali emosi orang lain) atau *empathy* merupakan kemampuan untuk merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan berbagai tipe orang.
5. Keterampilan sosial (membina hubungan antar pribadi) atau *interpersonal skill* merupakan kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, serta untuk bekerja sama dalam tim.

Kecerdasan emosional menurut Robbins dan Judge (2008) terdiri dari lima dimensi, yaitu (a) kesadaran diri sendiri (*self-awareness*); (b) pengelolaan diri sendiri (*self-management*); (c) motivasi diri sendiri (*self-motivation*); (d) empati (*empathy*); dan (e) kecakapan sosial (*social skills*).

### **Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organ (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, yang tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem imbalan formal dan dapat meningkatkan efektivitas fungsi-fungsi organisasi.

### **Karakteristik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Organ (2006), OCB memiliki lima dimensi primer, yaitu:

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasi.
2. *Courtesy*, yaitu perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
3. *Sportsmanship* berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.
4. *Conscientiousness*, yaitu kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.
5. *Civic Virtue* menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial ilmiah.

Dimensi *altruism* dan *courtesy* berkaitan dengan hubungan langsung individu dengan individu dan berhubungan pula dengan perusahaan secara tidak langsung. Sementara dimensi *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue* berhubungan langsung dengan masalah-masalah perusahaan.

### **Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja**

Goleman, Boyatzis, dan McKee (2004) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Goleman (2000) juga menjelaskan bahwa setiap individu dalam suatu organisasi yang memiliki emosi yang baik cenderung memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Sy (dalam Edwardin, 2006) menyatakan hal yang sama bahwa karyawan yang secara emosional cerdas dapat memahami bagaimana emosi terjadi, dapat mengatur emosinya, mengurangi emosi tidak produktif yang menjadi penghalang dalam bekerjasama, serta mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.

### **Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja**

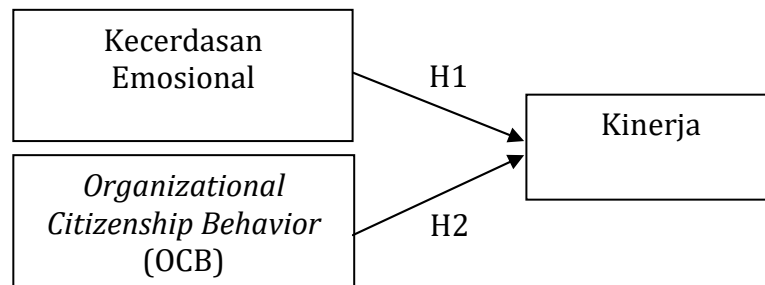
Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Podsakoff *et al* (dalam Rahmi, 2013) menjelaskan OCB mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan diantaranya yaitu OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajerial, serta dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

### Model Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat ditentukan model konseptual dan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.  
Model Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual, dapat ditentukan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Edwardin (2006), Fitriastuti (2013), Dyan (2010) dan Hanzaae (2013). Keempat penelitian tersebut sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Goleman (2000) bahwa setiap individu dalam suatu organisasi yang memiliki emosi baik, cenderung memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Sy (dalam Edwardin, 2006) menyatakan hal yang samabahwa karyawan yang secara emosional cerdas dapat memahami bagaimana emosi terjadi, dapat mengatur emosinya, mengurangi emosi tidak produktif yang menjadi penghalang dalam bekerjasama, serta mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.
2. OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) dan Soltani (2015). Penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Podsakoff (dalam Rahmi, 2013) yang menyatakan bahwa OCB dapat membantu meningkatkan



produktivitas rekan kerja dan manajerial. Selain itu, menurut Podsakoff OCB juga dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi, karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja peternak ayam ras pedaging.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dipilih adalah CV Amerta Farm Corp Probolinggo, karena merupakan salah satu usaha agribisnis peternakan ayam ras pedaging yang menerapkan pola kemitraan inti-plasma dengan mengkombinasikan teknologi tradisional dan modern dalam hal konstruksi kandang, yaitu kandang terbuka dan kandang tertutup atau lebih dikenal dengan *closehouse*.

### **Populasi dan Sampel**

Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 69 orang yang seluruhnya adalah karyawan di CV Amerta Farm Corp Probolinggo.

### **Variabel Penelitian**

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedangkan yang bertindak sebagai variabel terikat (Y) adalah kinerja peternak ayam ras pedaging.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner terdiri atas 63 item pertanyaan dengan empat alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data mengenai profil, struktur organisasi, dan dokumen lain berkaitan dengan CV Amerta Farm Corp Probolinggo.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis data secara deskriptif dan inferensial. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *path diagram* yang memungkinkan untuk memasukkan semua *observed variable* sesuai dengan model teori yang dibangunnya. Analisa SEM yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan proses perhitungan yang dibantu program aplikasi software *SmartPLS 2.0*.

Analisa *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas (Jogiyanto, 2011).

Menurut Jogiyanto (2011), PLS mempunyai beberapa keunggulan dan kelemahan. Keunggulan dari PLS diantaranya:

- a. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen.
- b. Mampu mengelola masalah multikolinearitas antar variabel independen.
- c. Hasil tetap kokoh (*robust*) walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang (*missing value*).
- d. Menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis *cross-product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi.
- e. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif.
- f. Dapat digunakan pada sampel kecil.
- g. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal.
- h. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu nominal, ordinal, dan kontribusi.

Di samping kelebihan, PLS juga memiliki kelemahan, diantaranya adalah:

1. Sulit menginterpretasi loading variabel laten independen jika berdasarkan pada hubungan *crossproduct* yang tidak ada (seperti pada teknik analisis faktor berdasarkan korelasi antar manifes variabel independen).
2. Properti distribusi estimasi yang tidak diketahui menyebabkan tidak diperolehnya nilai signifikansi kecuali melakukan proses bootstrap.
3. Terbatas pada pengujian model estimasi statistika.

Evaluasi model PLS dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan *inner model*. Evaluasi *outer model* digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan. Untuk menguji validitas konvergen, rumus yang digunakan adalah:

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

Di mana  $\lambda_i$  = *outer loading* dan  $\varepsilon_i = 1 - \lambda_i^2$

Sedangkan untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

Di mana  $\lambda_i$  = *outer loading* dan  $\varepsilon_i = 1 - \lambda_i^2$

Evaluasi *inner model* digunakan untuk melihat *R-square* serta melihat besarnya koefisien parameter jalur strukturalnya.

Proses yang terakhir adalah pengujian hipotesis yang diawali dengan perumusan hipotesis penelitian. Setelah merumuskan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statistik untuk menentukan daerah penolakan  $H_0$  sehingga dapat diperoleh kesimpulan hasil hipotesis penelitian. Uji statistik yang digunakan adalah uji t dan *original sample estimate* yang ditunjukkan oleh tabel *Result for Inner Model* pada output PLS.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Uji Partial Least Square (PLS)

Evaluasi model *Partial Least Square* (PLS) dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model* yang dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Evaluasi Outer Model

##### 1. Convergent Validity

Suatu indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* jika memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Selain itu nilai AVE yang dihasilkan harus di atas 0,5.

**Tabel 1.**  
**Nilai Outer Loading dan AVE**

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE
Kecerdasan Emosional	<b>X1.1</b>	0.580	0.437
	X1.10	0.599	
	X1.11	0.703	
	X1.12	0.544	
	X1.13	0.781	
	X1.14	0.598	
	X1.15	0.610	
	X1.16	0.629	
	X1.17	0.742	
	X1.18	0.547	
	X1.19	0.702	
	<b>X1.2</b>	0.623	
	X1.20	0.638	
	X1.21	0.642	
	X1.22	0.670	
	X1.23	0.705	
	X1.24	0.552	
	X1.25	0.724	
	X1.26	0.682	
	<b>X1.3</b>	0.776	
X1.4	0.649		
X1.5	0.620		
X1.6	0.782		
X1.7	0.642		
X1.8	0.647		
X1.9	0.697		
OCB	X2.1	0.675	0.436
	X2.10	0.577	
	X2.11	0.701	
	X2.12	0.681	
	X2.13	0.566	
	X2.14	0.600	
	X2.15	0.685	
	X2.16	0.721	
	X2.17	0.542	
	X2.18	0.678	
	X2.19	0.672	
	X2.2	0.747	
	X2.20	0.714	
	X2.21	0.673	
	X2.22	0.630	
X2.23	0.723		
X2.24	0.644		
X2.3	0.734		
X2.4	0.647		
X2.5	0.558		

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE
Kinerja Karyawan	X2.6	0.665	0.496
	X2.7	0.657	
	X2.8	0.729	
	X2.9	0.575	
	Y1.1	0.773	
	Y1.10	0.630	
	Y1.11	0.689	
	Y1.12	0.813	
	Y1.13	0.635	
	Y1.2	0.626	
	Y1.3	0.750	
	Y1.4	0.665	
	Y1.5	0.812	
	Y1.6	0.592	
	Y1.7	0.713	
	Y1.8	0.628	
	Y1.9	0.777	

Sumber: Data Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* lebih kecil dari 0,7. AVE menunjukkan nilai di bawah 0,5 atau masih di bawah kriteria validitas. Menurut Jogiyanto (2011), indikator dengan nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 dapat dipertahankan sepanjang nilai AVE yang dihasilkan di atas 0,5. Sesuai dengan teori tersebut maka indikator dengan *outer loading* di bawah 0,7 dalam penelitian ini akan direduksi karena nilai AVE yang dihasilkan di bawah 0,5. Berikut disajikan nilai *outer loading* indikator setelah reduksi dilakukan:

**Tabel 2.**  
**Nilai Outer Loading dan AVE (Setelah Direduksi)**

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE
Kecerdasan Emosional	X1.11	0.701	0.592
	X1.13	0.824	
	X1.17	0.801	
	X1.19	0.757	
	X1.23	0.726	
	X1.25	0.777	
	X1.3	0.776	
	X1.6	0.788	
	OCB	X2.11	
X2.16		0.733	
X2.2		0.804	
X2.20		0.773	
X2.23		0.772	
X2.3		0.763	

	X2.8	0.713	
	Y1.1	0.832	
	Y1.12	0.816	
Kinerja Karyawan	Y1.3	0.730	0.647
	Y1.5	0.872	
	Y1.7	0.762	
	Y1.9	0.808	

Sumber: Data Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa setelah dilakukan reduksi masing-masing indikator memiliki *outer loading* di atas 0,7 selain itu nilai AVE yang dihasilkan di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa validitas konvergen dapat dipenuhi.

## 2. Discriminant Validity

Suatu indikator dikatakan memenuhi *discriminant validity* jika nilai *cross loading* indikator terhadap variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan terhadap variabel yang lainnya. Berikut ini disajikan tabel nilai *cross loading*:

**Tabel 3.**  
**Nilai Cross Loading**

Indikator	Kecerdasan Emosional	OCB	Kinerja Karyawan
X1.11	<b>0.701</b>	0.498	0.523
X1.13	<b>0.824</b>	0.615	0.579
X1.17	<b>0.801</b>	0.443	0.468
X1.19	<b>0.757</b>	0.585	0.562
X1.23	<b>0.726</b>	0.590	0.620
X1.25	<b>0.777</b>	0.616	0.594
X1.3	<b>0.776</b>	0.564	0.469
X1.6	<b>0.788</b>	0.614	0.534
X2.11	0.605	<b>0.743</b>	0.610
X2.16	0.441	<b>0.733</b>	0.667
X2.2	0.683	<b>0.804</b>	0.673
X2.20	0.622	<b>0.773</b>	0.564
X2.23	0.540	<b>0.772</b>	0.589
X2.3	0.542	<b>0.763</b>	0.577
X2.8	0.489	<b>0.713</b>	0.494
Y1.1	0.518	0.565	<b>0.832</b>
Y1.12	0.628	0.672	<b>0.816</b>
Y1.3	0.500	0.620	<b>0.730</b>
Y1.5	0.654	0.675	<b>0.872</b>
Y1.7	0.466	0.638	<b>0.762</b>
Y1.9	0.653	0.647	<b>0.808</b>

Sumber: Data Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa setiap indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini (nilai yang dicetak tebal) telah memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai *outer loading* terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

### 3. Reliability

Suatu konstruk atau variabel dikatakan memenuhi reliabilitas jika memiliki nilai *composite reliability* > 0,7. Berikut adalah nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel penelitian:

**Tabel 4.**  
**Nilai Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability
Kecerdasan	0.921
Emosional	
Kinerja Karyawan	0.916
OCB	0.904

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dari setiap variabel penelitian lebih dari 0,7 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas yang diharapkan.

### b. Evaluasi Inner Model

#### 1. Nilai R-Square

Evaluasi pertama pada *inner model* dilihat dari nilai *R-Square*. Berdasarkan pengolahan data dengan SmartPLS 2.0, dihasilkan nilai *R-Square* sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
**Nilai R-Square**

Variabel	R-Square
Kinerja	0.665

Sumber: Data Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 nilai *R-Square* pada variabel kinerja yaitu sebesar 0.665, memiliki arti bahwa prosentase besarnya keragaman data pada variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 66.5%, sedangkan sisanya yaitu 33.5% dijelaskan oleh variabel lain selain kecerdasan emosional dan *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB). Dengan kata lain dapat diinterpretasikan bahwa kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh sebesar 66.5% terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat diterima jika nilai *t* hitung (*t-statistic*) lebih besar dari nilai *t* tabel pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% yaitu 1,64. Berikut adalah nilai koefisien estimasi dan nilai *t* hitung (*t-statistic*) yang dihasilkan pada penelitian ini:

**Tabel 6.**  
**Nilai Koefisien Estimasi dan *T-Statistic***

	Hipotesis	Koefisien	<i>T-Statistics</i>
H1	Kecerdasan Emosional → Kinerja	0.280	2.057
H2	OCB → Kinerja	0.586	5.534

Sumber: Data Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6 nilai koefisien estimasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah sebesar 0,280 dengan *t* hitung sebesar 2,057 yang lebih besar dari nilai *t* tabel 1,64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja, dari hasil ini maka hipotesis pertama dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan Tabel 6 nilai koefisien estimasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja sebesar 0,586 dengan *t* hitung sebesar 5,534 yang lebih besar dari nilai *t* tabel 1,64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja. Hasil ini mendukung hipotesis kedua dari penelitian ini.

## Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan CV Amerta Farm Corp Probolinggo maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di CV Amerta Farm Corp Probolinggo. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan CV Amerta Farm Corp Probolinggo maka semakin rendah pula kinerja karyawan CV Amerta Farm Corp Probolinggo.



Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional, yaitu mampu mengenali emosi diri sendiri (*self-awareness*), mampu mengelola emosi diri (*self-regulation*), mampu memotivasi diri sendiri (*self-motivation*), mampu mengenali emosi orang lain (*empathy*), serta mampu membina hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) akan mampu meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja karyawan ditandai dengan peningkatan kualitas dan kuantitas kerja, kehandalan dalam melaksanakan pekerjaan, serta sikap yang baik antar karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edwardin (2006), Fitriastuti (2013), dan Dyan (2010). Ketiga penelitian tersebut sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Goleman (2000) bahwa setiap individu dalam suatu organisasi yang memiliki emosi baik, cenderung memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Sy (dalam Edwardin, 2006) menyatakan hal yang sama bahwa karyawan yang secara emosional cerdas dapat memahami bagaimana emosi terjadi, dapat mengatur emosinya, mengurangi emosi tidak produktif yang menjadi penghalang dalam bekerjasama, serta mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan CV Amerta Farm Corp Probolinggo maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di CV Amerta Farm Corp Probolinggo. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan CV Amerta Farm Corp Probolinggo maka semakin rendah pula kinerja karyawan CV Amerta Farm Corp Probolinggo.

Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu mau menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan, mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, mau memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi, mau melakukan pekerjaan yang bukan kewajibannya secara sukarela, serta mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan akan meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja karyawan ditandai

dengan peningkatan kualitas dan kuantitas kerja, kehandalan dalam melaksanakan pekerjaan, serta sikap yang baik antar karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) yang juga sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Podsakoff (dalam Rahmi, 2013) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajerial. Selain itu, menurut Podsakoff *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

## **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Hasil uji R-Square menunjukkan nilai 0,665 atau 66,5%, yang dapat diartikan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 66,5% sedangkan sisanya 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- b. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung 2,057, lebih besar dibandingkan t tabel yaitu 1,64. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.
- c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung 5,534, lebih besar dibandingkan t tabel yaitu 1,64. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan maka semakin rendah pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disarankan bagi pihak CV Amerta Farm Corp Probolinggo maupun pengusaha peternakan ayam ras pedaging lainnya agar terus meningkatkan serta mengasah kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan, karena kedua hal tersebut juga menunjang kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan terus meningkat maka secara otomatis kinerja organisasi pun juga ikut meningkat.

Kecerdasan emosional akan terus meningkat apabila karyawan sering mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan atau organisasi. Tujuan dari pelatihan tersebut adalah meningkatkan kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain dengan lebih baik, lebih berempati dan mudah menyesuaikan diri dalam lingkungan kerjanya. Sedangkan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan serta menunjukkan tujuan organisasi dengan meningkatkan sportifitas dan bertindak adil pada seluruh karyawan. Pemimpin selaku atasan harus mampu membangun hubungan yang harmonis dan berkualitas dengan bawahan, pemimpin harus mampu meyakinkan kepada karyawan bahwa karyawan merasa dihargai, dipenuhi hak-haknya, dan memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan, sehingga karyawan merasakan bahwa pemimpin memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawan.

### **Keterbatasan penelitian**

1. Lokasi penelitian ini merupakan sebuah perusahaan yang menggunakan sistem pembagian waktu / shift dalam mengatur pekerjaan para pegawainya. Akan tetapi karena penelitian ini dilakukan pada saat masa libur pegawai maka data yang diperoleh untuk variabel kinerja karyawan kurang maksimal.
2. Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel dalam jumlah yang kecil, hal ini berpengaruh pada teknik analisis data yang digunakan.

### **Daftar Pustaka**

- Cooper, R. K., dan Sawaf, A. 1999. *Executive Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Darmawan, Didit. 2009. *Motivasi dan Kinerja (Studi Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Metromedia Printing.

- Dyan S., Catarina. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Konversi Energi Batubara PT Petrokimia Gresik). *Tesis*. Program Magister Manajemen Universitas Brawijaya Malang.
- Edwardin, Laras Tris A. S. 2006. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT POS Indonesia (Persero) se Kota Semarang). *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen, Vol 4, No 2, hal 103-114*.
- Goleman, Daniel. 2000. *Working With Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D., Boyatzis, R., dan McKee, A. 2004. *Primal Leadership: Realizing The Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hanzaee, Kanbiz Heidarzadeh dan Majid Mirvaisi. 2013. A Survey On Impact Of Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviors And Job Satisfaction On Employees' Performance In Iranian Hotel Industry. *Management Science Letters 3*.
- Jogiyanto, H.M. 2011. *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT Coca Cola Amatil Indonesia Central Java). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Organ, D. W., et all. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, Consequences*. California: Sage Publication.
- Podsakoff, P.M., et all. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of Theoretical Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management. 26, 3, 513-563*.
- Rahmi, B. Maptuhah. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar Bali.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-Duabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Soltani, Mahdi dan Hossein Rezai Dolat Abadi. 2015. Investigation The Influence Of Emotional Intelligence And Organizational Citizenship Behavior On Labor Productivity With Emphasis On The Mediator Role Of The Spiritual Intelligence. *International Research Journal Of Management Science. Vol 3 (3). 118-123*.