

## PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, EMOTIONAL QUOTIENT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA RAWAT JALAN DAN FARMASI RS IMMANUEL BANDUNG)

Aldrin<sup>1\*</sup>, Deden Sutisna<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia  
[aldrin.sakide@gmail.com](mailto:aldrin.sakide@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [deden.sutisna@widyatama.ac.id](mailto:deden.sutisna@widyatama.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Emotional Quotient dan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan unit rawat jalan dan farmasi pada RS Immanuel Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan probability sampling terhadap 125 sampel data, yakni unit rawat jalan sebanyak 65 karyawan dan farmasi sebanyak 60 karyawan. Teknik analisis data menggunakan skala Likert, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, lalu uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji hipotesis Uji T dan Uji F untuk menguji hubungan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan Organizational Citizenship Behavior, Emotional Quotient dan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan. Emotional Quotient dan Self efficacy terbukti memiliki hubungan serta pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Organizational Citizenship Behavior, Emotional Quotient, Self Efficacy, Kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to examine the influence of Organizational Citizenship Behavior, Emotional Quotient, and Self-Efficacy on the performance of outpatient and pharmacy unit employees at Immanuel Hospital, Bandung. This study uses a quantitative method with probability sampling techniques for 125 data samples, namely 65 outpatient unit employees and 60 pharmacy employees. Data analysis techniques use a Likert scale, multiple linear regression analysis, determination analysis, then hypothesis testing in this study uses the T-test and F-test to examine the relationship between variables. The results of the study indicate a positive and significant influence of Organizational Citizenship Behavior, Emotional Quotient, and Self-Efficacy on employee performance. Emotional Quotient and Self-efficacy are proven to have a very strong relationship and influence on employee performance.*

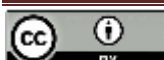
*Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Emotional Quotient, Self-Efficacy, Performance*

### PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Rumah sakit dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima.

Rumah Sakit Immanuel merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan terkemuka di Kota Bandung mempunyai komitmen untuk memberikan mutu pelayanan kesehatan yang

paripurna tanpa membedakan agama, golongan maupun tingkat sosial dan berorientasi pada kepentingan masyarakat dengan kualitas sumber daya manusia yang *professional* dan *responsive*. Secara garis besar, pelayanan kesehatan RS Immanuel mencakup pelayanan Instalasi Gawat Darurat (IGD), Instalasi Rawat Jalan, Instalasi Rawat Inap, dan pelayanan kesehatan penunjang lainnya. Data nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) RS Immanuel unit rawat jalan dan farmasi mengalami penurunan tahun 2024 dari tahun sebelumnya, IKM rawat jalan tahun 2023 sebesar 81,34 turun menjadi 78,39 di tahun 2024 dan IKM farmasi tahun 2023 sebesar 83,02 turun menjadi 76,13 di tahun 2024. Penurunan nilai IKM tersebut menunjukkan masalah pada kinerja karyawan



yang jika dibiarkan akan menimbulkan masalah pada pelayanan rumah sakit yang kurang maksimal. uraian di atas ditemukan beberapa hal yang harus di perhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit, seperti tidak mudah mengeluh dalam pekerjaan, memahami emosi diri dan keyakinan dalam menghadapi tugas-tugas dengan tingkat kesulitan berbeda seperti pelaksanaan dilapangan dan pada penerapan dari Organizational citizenship behavior, Emotional quotient dan Self efficacy yang dihasilkan. Adapun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Organizational citizenship behavior terhadap Kinerja karyawan unit Rawat jalan dan Farmasi pada RS Immanuel Bandung.
2. Bagaimana pengaruh Emotional quotient terhadap Kinerja karyawan unit Rawat jalan dan Farmasi pada RS Immanuel Bandung.
3. Bagaimana pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja karyawan unit Rawat jalan dan Farmasi pada RS Immanuel Bandung.
4. Bagaimana Pengaruh Organizational citizenship behavior, Emotional quotient dan Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan unit Rawat jalan dan Farmasi RS Immanuel Bandung.

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Organizational citizenship behavior terhadap Kinerja karyawan unit Rawat jalan dan Farmasi pada RS Immanuel Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Emotional quotient terhadap Kinerja karyawan unit Rawat jalan dan Farmasi pada RS Immanuel Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja karyawan unit Rawat jalan dan Farmasi pada RS Immanuel Bandung.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Organizational citizenship behavior, Emotional quotient dan Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan unit Rawat jalan dan Farmasi RS Immanuel Bandung.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik. Sedangkan sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non-

fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non-fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, inteligensia, keahlian, keterampilan, human relation.

### Organizational Citizenship Behavior

Menurut Robbins (2015) menyatakan perilaku kewargaan (citizenship behaviour) merupakan perilaku diskresioner yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan social di tempat kerja. Jadi organisasi ataupun perusahaan yang sukses adalah membutuhkan pekerja yang mampu melakukan lebih dari sekedar tanggung jawab biasa tapi bagaimana mampu menciptakan kinerja yang diatas harapan. Perilaku individu yang bersifat bebas (discretionary), tidak secara langsung dan terang-terangan menerima harapan dari sistem insentif formal, dan pada akhirnya mendukung efektivitas kegiatan organisasi dikenal dengan istilah Organizational Citizenship Behavior, atau OCB (Aprianti & Bhaihaki, 2017).

### Emotional Quotient

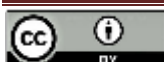
Menurut Salovey & Mayer (1990), kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial (social intelligence) yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertindak laku. Kecerdasan emosi ini, yang dalam ungkapan lain disebut sebagai kompetensi emosional, bekerja pada kenyataan tentang perbedaan kapasitas individu dalam memproses dan beradaptasi terhadap informasi afektif (Mayer & Salovey, 1993).

### Self Efficacy

Menurut Bandura (2019) self-efficacy didefinisikan sebagai dari proses kognitif berupa keputusan keyakinan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Susanto (2018) Self-efficacy adalah suatu keadaan seseorang yakin dan percaya dirinya mampu berhasil melaksanakan sesuatu secara efektif, dapat dimaknai sebagai keyakinan individu terhadap kompetensi yang ada pada dirinya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### Kinerja Karyawan

Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada



pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Untuk objek penelitian yaitu unit rawat jalan dan farmasi. Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan RS Immanuel Bandung. Sedangkan yang menjadi variabel penelitian adalah Organizational Citizenship Behavior, Emotional Quotient, Self Efficacy, dan Kinerja karyawan. Dimana terdapat empat variabel yang dibagi menjadi variabel independen yakni Organizational Citizenship Behavior ( $X_1$ ), Emotional Quotient ( $X_2$ ), Self Efficacy ( $X_3$ ) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validasi

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa: "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur." Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner itu benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Semua item pertanyaan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid atau tidaknya suatu item. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

#### Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018) mendefinisikan instrumen yang reliabel adalah sebagai berikut: "Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama." Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan penulis menggunakan koefisien cornbach alpha ( $\alpha$ ) dengan menggunakan fasilitas Statistical Product and Service Solution (SPSS).

#### Uji Normalitas

Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak menurut Ghazali (1983:2018) dapat dilakukan melalui "analisis grafik. Normalitas data dapat diketahui melalui penyebaran data berupa titik

pada sumbu diagonal dari grafik ataupun melalui histogram dari residualnya".

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) "heteroskedastisitas dilakukan apakah penelitian terjadi adanya ketidaksamaan pada variance residual untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya". Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen Ghazali (2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (bebas). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara semua variabel independen sama dengan nol.

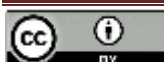
### Analisis Verifikatif

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel independen yang akan diuji pengaruhnya, maka untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linier berganda. Sugiyono (2018) "Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)". Secara fungsional persamaan regresi keempat variabel independen yang diteliti, yaitu Organizational citizenship behavior ( $X_1$ ), Emotional quotient ( $X_2$ ), Self efficacy ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) diformulasikan sebagai berikut :  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

### Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2019) korelasi adalah angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Berikut ini merupakan tingkat hubungan koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono antara lain interval 0,00-0,199 hubungan sangat rendah, interval 0,20-0,399 hubungan rendah, interval 0,40-



0,599 hubungan sedang, interval 0,60-0,799 hubungan kuat dan interval 0,80-0,999 hubungan sangat kuat.

#### Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara thitung dengan t tabel. Nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen.

#### Uji F

Menurut Ghazali (2013), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dimana hipotesis nol ( $H_0$ ) yaitu hipotesis tentang tidak adanya pengaruh, arti ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) merupakan hipotesis yang diujikan peneliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Uji Intrumen Data

#### Uji Validitas

Hasil perhitungan  $r_{xy}$  dibandingkan r tabel pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Kriteria kelayakannya adalah sebagai berikut :

- Jika  $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$  berarti valid
- Jika  $r_{xy} < r_{\text{tabel}}$  berarti tidak valid

#### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pada penelitian ini memiliki dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini adalah apabila Alpha Cronbach lebih dari 0.900 maka reliabilitas sempurna, lalu apabila nilai Alpha Cronbach diantara 0.700 sampai dengan 0.900 maka reliabilitas tinggi, kemudian apabila nilai Alpha Cronbach diantara 0.500 sampai dengan 0.700 maka reliabilitas moderat dan apabila nilai Alpha Cronbach kurang dari 0.500 maka reliabilitas rendah.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Hasil
Organizational Citizenship Behavior	X1-1	0,800	0.175	Valid
	X1-2	0,830	0.175	Valid
	X1-3	0,739	0.175	Valid
	X1-4	0,816	0.175	Valid
	X1-5	0,758	0.175	Valid
	X1-6	0,858	0.175	Valid
	X1-7	0,597	0.175	Valid

Emotional Quotient	X1-8	0,818	0.175	Valid
	X1-9	0,737	0.175	Valid
	X2-1	0,874	0.175	Valid
	X2-2	0,873	0.175	Valid
	X2-3	0,883	0.175	Valid
	X2-4	0,806	0.175	Valid
	X2-5	0,912	0.175	Valid
	X2-6	0,898	0.175	Valid
	X2-7	0,865	0.175	Valid
	X2-8	0,884	0.175	Valid
	X2-9	0,865	0.175	Valid
	X2-10	0,797	0.175	Valid
Self Efficacy	X3-1	0,925	0.175	Valid
	X3-2	0,900	0.175	Valid
	X3-3	0,949	0.175	Valid
	X3-4	0,945	0.175	Valid
	X3-5	0,912	0.175	Valid
Kinerja Karyawan	Y-1	0,881	0.175	Valid
	Y-2	0,903	0.175	Valid
	Y-3	0,913	0.175	Valid
	Y-4	0,949	0.175	Valid
	Y-5	0,918	0.175	Valid
	Y-6	0,933	0.175	Valid
	Y-7	0,909	0.175	Valid
	Y-8	0,932	0.175	Valid

Sumber : Data Peneliti

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Variabel**

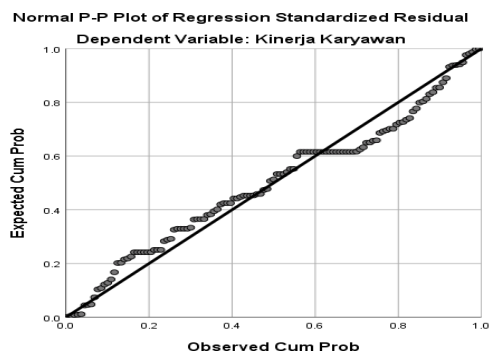
Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Kategori	Hasil
Organizational Citizenship Behavior	0,906	0,90	Reliabel
Emotional Quotient	0,963	0,90	Reliabel
Self-Efficacy	0,958	0,90	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,973	0,90	Reliabel

Sumber: Data Peneliti

#### Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusannya yaitu:(a). Jika data menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (b). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



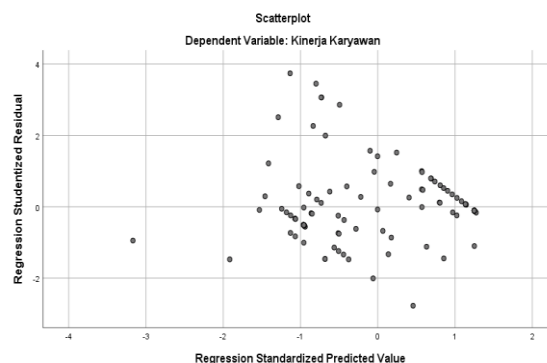


**Gambar 1. Uji Normalitas**  
Sumber: Ouput SPSS (2025)

Dari Gambar 1 menunjukkan bahwa data menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, hal ini memiliki arti bahwa grafik tersebut menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: (a). Jika adanya pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (b). Jika tidak terdapat pola tertentu yang tidak jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: Ouput SPSS (2025)

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga memiliki hasil bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

#### Uji Multikolinearitas

Variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya diukur oleh nilai cut off multikolonieritas sebesar  $VIF \geq 10$  dengan ketentuan sebagai berikut: (a). Jika nilai  $VIF < 10$  maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. (b). Jika nilai  $VIF > 10$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga ada masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.277	1.404		2.334	.021		
	Organizational Citizenship Behavior	.113	.079	.131	1.423	.157	.162	6.158
	Emotional Quotient	.253	.075	.377	3.391	.001	.111	8.972
	Self-Efficacy	.654	.163	.429	4.014	.000	.120	8.324

Sumber: Ouput SPSS

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa Nilai VIF baik dari variabel Organizational citizenship behavior, Emotional quotient dan Self efficacy memiliki nilai yang kurang dari 10 yang memiliki arti tidak ada masalah dengan multikolonieritas

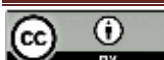
#### Analisis Verifikatif

#### Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan fungsional antara Organizational citizenship behavior, Emotional quotient dan Self efficacy secara simultan terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

**Tabel 4. Analisis Linier Berganda**

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	3.277	1.404		2.334	.021
	Organizational Citizenship Behavior	.113	.079	.131	1.423	.157
	Emotional Quotient	.253	.075	.377	3.391	.001
	Self-Efficacy	.654	.163	.429	4.014	.000



Sumber: Ouput SPSS

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai regresi linier pada penelitian ini adalah  $Y = 3,277 + 0,113X_1 + 0,253X_2 + 0,654X_3 + e$  Koefisien yang terdapat pada persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Konstanta sebesar 3,277 menunjukkan nilai rata-rata kinerja apabila Organizational citizenship behavior ( $X_1$ ), Emotional quotient ( $X_2$ ) dan Self efficacy ( $X_3$ ) bernilai nol. Artinya ketikan apabila terjadi peningkatan sebesar satu satuan pada variabel

independen, maka kinerja karyawan juga akan terjadi peningkatan sebesar satu satuan.

### Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel. Dalam hal ini hubungan antara variabel independen dan dependen. Berikut ini merupakan gambar mengenai tingkat hubungan koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono. Berikut hasil analisis korelasi yang telah dilakukan

Correlations					
		Organizational Citizenship Behavior	Emotional Quotient	Self Efficacy	Kinerja Karyawan
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	1	.903**	.895**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	125	125	125	125
Emotional Quotient	Pearson Correlation	.903**	1	.929**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	125	125	125	125
Self Efficacy	Pearson Correlation	.895**	.929**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	125	125	125	125
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.855**	.894**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	125	125	125	125

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Gambar 3. Uji Korelasi**

Sumber: Ouput SPSS (2025)

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan hasil bahwa variabel Organizational citizenship behavior, Emotional quotient dan Self efficacy terhadap kinerja karyawan memiliki arah positif dengan kekuatan yang berbeda. Organizational citizenship behavior memiliki korelasi sebesar .855 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 0,999 diartikan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya Emotional quotient memiliki nilai korelasi sebesar .894 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 0,999 dengan kategori sangat kuat, terakhir variabel Self efficacy memiliki korelasi sebesar .896 dimana nilai interval berada pada 0,80 – 0,999 dengan kategori sangat kuat.

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen.

**Tabel 5. Uji Hipotesis**

	Model	Beta	t	Sig
1	(Constant)		2.334	.021
	Organizational Citizenship Behavior	.131	1.423	.157
	Emotional Quotient	.377	3.391	.001

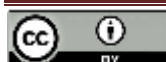
Self-Efficacy	.429	4.014	.000
---------------	------	-------	------

Sumber: Ouput SPSS

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa pada variabel Organizational citizenship behavior memiliki nilai hitung 1.423 dan signifikansi 0.157. dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel} = 1.657$  dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Organizational citizenship behavior tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit rawat jalan dan farmasi RS Immanuel Bandung.

Pada variabel Emotional quotient memiliki nilai hitung 3.391 dan signifikansi 0.001. dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1.657$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Emotional quotient mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan unit rawat jalan dan farmasi pada RS Immanuel Bandung.

Pada variabel Self efficacy memiliki nilai hitung 4.014 dan signifikansi 0.000. dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1.657$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Self Efficacy mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan unit rawat jalan dan farmasi pada RS Immanuel Bandung.



## Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Dimana hipotesis nol ( $H_0$ ) yaitu

hipotesis tentang tidak adanya pengaruh, arti ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) merupakan hipotesis yang di ujikan peneliti dalam penelitian ini. Hipotesis tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2905.987	3	968.662	202.079	.000 <sup>b</sup>
	Residual	580.013	121	4.793		
	Total	3486.000	124			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior, Emotional Quotient

**Gambar 4. Uji Hipotesis (Uji F)**

Sumber: Ouput SPSS (2025)

Berdasarkan gambar 4 hasil Uji Hipotesis (Uji F) memiliki nilai hitung 202.079 dan nilai signifikansi 0.000. Dikarenakan nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari pada  $f_{tabel} = 2.680$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama dari Organizational citizenship behavior, Emotional quotient dan Self efficacy terhadap Kinerja

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa Organizational citizenship behavior memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan unit rawat jalan dan farmasi RS Immanuel Bandung tetapi walaupun ada pengaruh OCB terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut berskala kecil atau tidak signifikan. Dengan hasil korelasi sebesar 0.855 yang menunjukkan hubungan sangat kuat. Emotional quotient memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan unit rawat jalan dan farmasi RS immanuel Bandung. Dengan hasil korelasi sebesar 0.894 yang memiliki hubungan sangat kuat. Self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Immanuel Bandung. Dengan hasil korelasi sebesar 0.896 yang memiliki hubungan sangat kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albert Bandura (2019) *Self-Efficacy in Changing Societies* Penerbit: Cambridge University Press ISBN (Edisi 2019): 978-1108479807
- Albert Bandura (2019) *The Psychology of Self-Efficacy: The Power of Belief to Achieve*

and Change Penerbit: Psychology Press (Taylor & Francis Group) ISBN: 978-0367360585 Jumlah Halaman: 336 halaman

- Amalia, F., & Aminnudin, M. (2025). Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan, Budaya Religiusitas, Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Ayam Geprek Sa'i Wilayah Pantura Jepara Tengah). *Jurnal Ekuilnomi*, 7(2), 494-504
- Danang Sunyoto (2015) *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Penerbit: Center for Academic Publishing Service (CAPS), Yogyakarta ISBN: 9786029324525
- Imam Ghozali (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* Edisi: Edisi 7 Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Imam Ghozali (Edisi ke-9 2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* Penenerbit: Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, semarang, Jawa Tengah, Indonesia, emarang, Jawa Tengah, Indonesia
- Kurnia, F., & Esthi, R. B. (2025). The Influence Of ISO 9001: 2015 Quality Management System Implementation On Employee Performance With Organizational Commitment As A Mediating Variable At PT Intan Prima Kalorindo. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(2), 431-441
- Lendy Zelvian Adhari (2020) *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan Knowledge Management &*

- 
- motivasi kerja Penerbit: Qiara Media –  
Pasuruan, Jawa Timur Halaman yang  
dirujuk: 77 (sesuai catatan “(2020:77)”)
- Peter Salovey & John D. Mayer (1990) Judul  
Artikel: "Emotional Intelligence" Jurnal:  
Imagination, Cognition and Personality  
Volume: 9, Halaman: 185–211
- Prof. Dr. Sugiyono (2018) Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D  
Penerbit: Alfabeta, Bandung  
Edisi: Cetakan ke-1 Jumlah  
Halaman: xviii + 546 halaman  
ISBN: 979-8433-64-
- Prof. Dr. Sugiyono (Edisi ke-2, Cetakan I, 2019)  
Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,  
dan R&D Penerbit: Alfabeta, Bandung  
Edisi: Edisi ke-2 (dengan revisi dari edisi  
sebelumnya) ISBN: 978-602-02-4566-2
- Ramadhan, R., & Wulandari, F. (2025). Pengaruh  
Kepemimpinan Inklusif Terhadap Kinerja  
Karyawan Dengan Perilaku Inovatif  
Karyawan Sebagai Variabel Mediasi.  
Jurnal Ekuilnomi, 7(2), 346-356
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge Perilaku  
Organisasi (2015) Salemba Empat,  
Jakarta (edisi Indonesia) atau Pearson  
Education, Global Edition (edisi  
internasional) ISBN (Indonesia): 978-  
602-02-4361-3
- Wati, A. K., & Dewi, M. P. (2025). Pengaruh  
Kompetensi Sumber Daya Manusia,  
Kemampuan Komunikasi dan Budaya  
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Gayatri Lintas Nusantara Kab.  
Tulungagung. Jurnal Ekuilnomi, 7(1),  
129-138