

**PENGARUH *LOVE OF MONEY*,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN
KECERDASAN EMOSIONAL PADA KINERJA PEGAWAI
UNIVERSITAS UDAYANA**

**Putu Martini¹
Ni Putu Sri Harta Mimba²
Ni Ketut Rasmini³**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: putu_martini80@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *love of money*, *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan emosional pada kinerja pegawai Universitas Udayana. Penelitian dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Populasi penelitian adalah pegawai negeri sipil Universitas Udayana dengan sampel penelitian sebanyak 259 orang yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *love of money* tidak berpengaruh pada kinerja pegawai sedangkan *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Selain itu kecerdasan emosional lebih dominan pengaruhnya pada kinerja dibandingkan dengan *love of money* dan *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *love of money*, *organizational citizenship behavior*, kecerdasan emosional, kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of love of money, organizational citizenship behavior and emotional intelligence on the performance of Udayana University employees. The study was conducted by using quantitative data with the source of primary data gathered through a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The population was state employees of Udayana University with the research sample of 259 people who were determined based on Slovin formula. The analysis technique used is by using multiple linear regression analysis. The results of this study show that the love of money has no effect on the performance of the employees while the organizational citizenship behavior and emotional intelligence have a positive effect on employees' performance. In addition, emotional intelligence has a more dominant effect on the performance compared with the love of money and organizational citizenship behavior.

Keywords: love of money, organizational citizenship behavior, emotional intelligence, performance of employees

PENDAHULUAN

Pegawai memiliki peran sentral pada kegiatan di semua organisasi, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memadai dalam melakukan perencanaan, penatausahaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban keuangan pada kegiatan yang telah dilaksanakan. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kinerja masing-masing pegawai dan kinerja masing-masing pegawai akan mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja terhadap kinerja organisasi termasuk di lingkungan Universitas Udayana

Laporan keuangan Universitas Udayana merupakan salah satu ukuran kinerja dari Universitas Udayana. Berdasarkan atas hasil pemeriksaan laporan keuangan PER 31 Desember 2014 dan 2013 atas laporan auditor independen Nomor: 08/KAP-A/LAI/V/2015 memberikan opini Wajar dengan Pengecualian (WDP) padahal pegawai sudah diberikan pelatihan dan dilengkapi dengan panduan tata kelola yang baik. Hal ini mengindikasikan pentingnya peran pegawai Universitas Udayana dalam meningkatkan kinerjanya sehingga opini Wajar dengan Pengecualian dapat ditingkatkan menjadi opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

Kinerja merupakan hasil dari proses bekerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan faktor-faktor yang berpengaruh yaitu faktor individu, faktor psikologis serta faktor organisasi (Mangkunegara, 2005). Faktor individu dan psikologis yang akan diteliti pada penelitian ini terkait dengan sikap dan perilaku pegawai, diantaranya *love of money*, *organizational*

citizenship behavior (OCB) dan variabel kecerdasan emosional yang diduga berpengaruh pada kinerja pegawai Universitas Udayana.

Love of money merupakan kecintaan seseorang tentang uang yang memiliki dampak cukup signifikan pada motivasi dan perilaku kerja (Tang, 1992). Seseorang dengan *love of money* yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Tang *et al.*, 2000), digunakan untuk menumbuhkan ketertarikan, untuk mempertahankan, dan untuk memotivasi karyawan (Milkovich dan Newman, 2002) serta memiliki korelasi signifikan dengan motivasi untuk melayani publik dan kepuasan kerja (Liu dan Tang, 2011). Universitas Udayana memotivasi pegawainya dengan cara memberikan remunerasi kepada pegawai yang disesuaikan dengan kelas jabatan dari masing-masing pegawai.

Variabel lain yang berpengaruh pada kinerja adalah *organizational citizenship behavior* (OCB), yang didefinisikan sebagai perilaku individual yang diakui sebagai sistem *reward* formal secara eksplisit dan akan mendorong fungsi organisasi ke arah yang lebih efektif (Organ, 1988). Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kesediaan karyawan untuk bekerja melebihi tanggungjawab tugasnya, dan memberikan waktu dan tenaganya untuk keberhasilan pelaksanaan tugas secara sukarela.

Karfestani *et al.* (2013) menyatakan bahwa *extra-role* atau yang sering disebut dengan *organizational citizenship behavior* dalam organisasi akan mempengaruhi *performance*. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa *organizational citizenship behavior* memberikan kontribusi positif terhadap efektifitas organisasi (Elanain, 2007; Erkutlu, 2011; Khazaei, *et al.*, 2011;

Karfastani, *et al.*, 2013). Khazaei *et al.* (2011) memberikan bukti empiris bahwa antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Iran terdapat hubungan signifikan positif. Berdasarkan hal tersebut diatas, pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan mampu menunjukkan loyalitasnya kepada organisasinya yaitu Universitas Udayana.

Organisasi bukan hanya memerlukan seseorang dengan pendidikan yang tinggi ataupun memiliki bakat tertentu saja, namun juga terdapat faktor-faktor psikologis yang menjadi dasar hubungan seseorang dengan organisasinya (Boyatzis dan Ron, 2001). Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan untuk mengelola diri sendiri, kemampuan untuk memiliki inisiatif, optimis, kemampuan mengorganisasi emosi dalam diri, serta kemampuan untuk berpikir dengan tenang tanpa terbawa emosi.

Hawari (2006) mengemukakan bahwa kemampuan seseorang ditentukan oleh kecerdasan dalam dirinya antara lain adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual. Lemahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebagian besar di negara berkembang termasuk Indonesia hal ini disebabkan salah satunya karena memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik (Mangkunegara, 2010). Hasil penelitian Goleman (2006) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual hanya mempengaruhi 4% sampai dengan 25% kesuksesan, sedangkan 75% sampai dengan 96% berasal dari faktor lain, termasuk kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan

untuk mengenali perasaan diri dan orang lain, menumbuhkan motivasi diri, serta mengelola emosi dalam berinteraksi dengan orang lain (Goleman, 2006).

Hasil penelitian Trihandini, (2005) memberikan bukti empiris bahwa dibandingkan dengan kecerdasan intelektual ataupun kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional mempunyai pengaruh paling besar pada kinerja. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini menggunakan variabel kecerdasan emosional dalam memprediksi kinerja. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Fitriastuti (2013) dengan menambahkan variabel *love of money*, sebagai variabel independen dan kinerja pegawai Universitas Udayana sebagai variabel dependen.

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (a) apakah *love of money* berpengaruh pada kinerja pegawai Universitas Udayana; (b) apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh pada kinerja pegawai Universitas Udayana; dan (c) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja pegawai Universitas Udayana. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *love of money*, *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan emosional pada kinerja pegawai Universitas Udayana.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk mendukung *Theory of Planned Behavior* (TPB) dan teori motivasi pada pelaku atau pengguna informasi akuntansi, yang berkaitan dengan pengaruh *love of money*, *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan emosional pada kinerja pegawai Universitas Udayana. Manfaat praktis bagi manajemen Universitas Udayana, dalam artian apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai maka manajemen perlu

memperhatikan beberapa faktor yang terkait dengan *love of money*, *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan emosional. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan faktor-faktor yang kurang dan mempertahankan atau meningkatkan faktor-faktor yang sudah baik yang berkaitan dengan *love of money*, *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan emosional.

Theory of Planned Behavior

Theory of planned behavior (TPB) merupakan penyempurnaan dari *theory reason action* (TRA) yang dikembangkan oleh Ajzen dengan penambahan konstruk persepsi kontrol (*perceived behavioral control*). Keyakinan individu akan mempengaruhi perilaku yang akan membawa hasil positif atau negatif sehingga nantinya akan mempengaruhi niat individu untuk berperilaku atau tidak. Perilaku seseorang tergantung pada keinginan berperilaku yang terdiri atas tiga komponen dasar yaitu sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku (Ajzen, 2005). Kepercayaan positif yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menimbulkan niat yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan keyakinan tersebut akan mempengaruhi perilaku seseorang termasuk perilaku dalam bekerja

Teori Motivasi

Teori motivasi Herzberg menyatakan bahwa faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan (Herzberg, 1966 dalam Handoko dan Reksohadiprojo, 1996). Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang dapat menumbuhkan dorongan dari dalam diri untuk berprestasi dan mencapai kepuasan seperti keberhasilan, penghargaan atau pengakuan dan kemajuan tingkat

kehidupan. Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan dari luar diri yang ikut menentukan perilaku, seperti: hubungan antar pribadi, kondisi kerja, imbalan serta kondisi lingkungan.

Kinerja

Kinerja pribadi adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, sedangkan kinerja organisasi merupakan penggabungan dari kinerja pribadi (Mangkunegara, 2005). Kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu dalam pelaksanaan tugas dengan dibandingkan pada standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati (Rivai dan Basri, 2005).

Love of Money

Konsep *love of money* merupakan karakteristik dari personal yang mempunyai kecintaan terhadap uang. Kecintaan seseorang tentang uang terutama pada pegawai akan berpengaruh terhadap kinerjanya dan hal ini akan mempengaruhi kinerja dari organisasi. Menurut Choe *et al.* (2011) terdapat empat faktor kecintaan terhadap uang yaitu: faktor kekayaan, motivator, sukses dan arti penting.

Organizational Citizenship Behavior

Organ (1988) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku yang diputuskan secara bebas yang diakui dengan penghargaan formal secara eksplisit serta memiliki dampak pada peningkatan efisiensi dan efektifitas organisasi. *Organizational citizenship behavior* ditandai dengan adanya tindakan

kooperatif, toleran dan berorientasi kerja untuk kepentingan organisasi; bekerja di luar tugas pokok formal; serta tidak disertai dengan kompensasi atau penghargaan formal.

Kecerdasan Emosional

Kemampuan seseorang ditentukan oleh kecerdasan yang dimiliki antara lain adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, menumbuhkan motivasi, serta mengelola emosi diri dalam berinteraksi dengan orang lain (Goleman, 2003). Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu untuk mengenali perasaan dirinya sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain, tidak akan terpengaruh dengan perasaannya sehingga bisa fokus pada saat melaksanakan pekerjaannya. Hasil pekerjaan pegawai yang mampu mengendalikan emosinya akan lebih jauh efektif dibandingkan dengan pegawai yang tidak bisa mengendalikan emosinya.

Pengaruh *love of money* pada kinerja pegawai Universitas Udayana

Kepercayaan positif yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menimbulkan niat yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan keyakinan tersebut kecintaan akan uang akan mempengaruhi perilaku seseorang termasuk perilaku dalam bekerja. Uang dapat menjadi faktor ekstrinsik yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Uang merupakan salah hal yang penting dalam kehidupan (Elias, 2010), dengan mengingatkan akan uang sebagai imbalan

maka seseorang akan bekerja lebih giat dan berusaha mengambil pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan orang yang tidak diingatkan akan uang sebagai imbalan (Vohs *et al.*, 2008). Liu dan Tang (2011) juga menemukan bahwa kecintaan terhadap uang memiliki korelasi yang signifikan dengan motivasi untuk melayani publik dan kepuasan kerja.

H1: *Love of money* berpengaruh positif pada kinerja pegawai Universitas Udayana

Pengaruh *organizational citizenship behavior* pada kinerja pegawai Universitas Udayana

Keyakinan pegawai terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis akan membuat pegawai bersikap loyalitas terhadap organisasinya. Keyakinan tersebut juga dimotivasi oleh organisasi dengan memberikan penghargaan dalam hal ini berupa *reward* walaupun secara tidak langsung. Berdasarkan keyakinan tersebut *organizational citizenship behavior* akan mempengaruhi perilaku seseorang termasuk perilaku dalam bekerja. Ticoalu (2013) menguji pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

H2: *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif pada kinerja pegawai Universitas Udayana

Pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja pegawai Universitas Udayana

Kecerdasan emosional menumbuhkan empati, cinta, motivasi serta kemampuan untuk merespon kesedihan dan kegembiraan dengan tepat (Goleman, 2003). Berdasarkan *Theory of Planned Behavior*, seseorang yang mempunyai niat yang tinggi untuk memajukan organisasinya akan berkinerja sesuai dengan tugas

dan tanggungjawabnya, pengendalian perilaku dilakukan dengan cara mengendalikan emosinya sehingga kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk memutuskan dalam situasi apa dirinya berada kemudian bersikap secara tepat dalam situasi tersebut. Yanti (2011) dan Ekarestu (2015) menguji pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), hasil penelitiannya menunjukkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja PNS.

H3: Kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kinerja pegawai Universitas Udayana.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah Universitas Udayana pada tahun 2016. Ruang Lingkup penelitian ini adalah aspek berperilaku terkait pengaruh *love of money*, *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan emosional, pada kinerja pegawai Universitas Udayana. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebar pada responden pegawai negeri sipil di Universitas Udayana. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *love of money* (LoM), *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kecerdasan emosional (EQ), sedangkan variabel terikat adalah kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Udayana, yang selanjutnya disimbolkan dengan K.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Universitas Udayana sebanyak 737 pegawai, dengan pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, jumlah sampel adalah sebanyak 259 orang.

Definisi Operasional Variabel

1) Kinerja pegawai Universitas Udayana

Kinerja pegawai adalah hasil kerja Pegawai Negeri Sipil dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai dengan tupoksinya. Penelitian ini mengadopsi kuesioner Ginting (2012) dan Suryadharna (2015) dengan memodifikasi menjadi 6 indikator yang dijabarkan dalam 14 pernyataan. Indikator kinerja pegawai Universitas Udayana, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelayanan, penyesuaian pekerjaan, keandalan, dan hubungan kerja.

Kualitas adalah bagaimana seorang pegawai dapat secara akurat menyelesaikan pekerjaan, teliti, rapi, menggunakan serta memelihara alat kerja dengan baik, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas. Kuantitas kerja meliputi perbandingan output dan target dalam bekerja. Pelayanan meliputi kemampuan seorang pegawai yang tugasnya untuk memberikan pelayanan. Penyesuaian pekerjaan adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas di luar pekerjaan dan ketika dihadapkan pada tugas baru. Keandalan adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas berkaitan dengan prosedur, peraturan kerja, inisiatif dan kedisiplinan. Hubungan kerja adalah bagaimana sikap pegawai terhadap pegawai lainnya dan terhadap aturan yang ada serta kesediaan menerima apabila terjadi perubahan-perubahan kerja.

2) *Love of money*

Love of money merupakan kecintaan seseorang tentang uang (Tang (1992). Pengukuran *Love of money* dengan menggunakan *Money ethics scale* (MES) yang mengukur sikap manusia terhadap uang. Penelitian ini mengadopsi kuesioner Aziz, T.I (2015) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan dalam 16 pernyataan. Indikator *Love of money* yaitu:

- a) *Success* merupakan komponen kognitif yang mewakili obsesi dengan uang sebagai tanda sukses individu.
- b) *self expression* merupakan komponen kognitif yang menekankan uang sebagai ekspresi diri dalam hidup.

- c) *happiness*, merupakan sebuah komponen kognitif yang menekankan uang sebagai salah satu faktor kebahagiaan dalam hidup.
- d) *Richness* merefleksikan keinginan sebagian besar orang untuk kaya dan memiliki banyak uang.
- e) *Motivator* merupakan sebuah komponen perilaku yang berkenaan dengan gagasan bahwa uang merupakan motivator.

3) *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior adalah sifat tidak mementingkan kepentingan diri sendiri namun berorientasi bagi kepentingan organisasi. Penelitian ini mengadopsi kuesioner Udiyana (2011) yang dijabarkan dalam 9 pernyataan dengan 5 indikator yaitu:

- a) *Altruism* yaitu mengutamakan kepentingan orang lain
- b) *Countscientiousness* yang berarti bahwa seseorang pegawai mempunyai perilaku cermat dan teliti.
- c) *Civic virtue* yaitu perilaku pegawai yang mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan individu maupun kelompok.
- d) *Sportmanship* mengindikasikan perilaku santun, terbuka, dan sportif.
- e) *Courtesy* yaitu *suka* menghormati dan berempati pada orang lain.

- 4) Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan diri dan orang lain, menumbuhkan motivasi diri, dan mampu mengelola emosi ketika berinteraksi dengan orang lain. Penelitian ini mengadopsi kuesioner Pasek (2015) yang dijabarkan dalam 14 pernyataan. Indikator yang digunakan yaitu: Pengenalan diri merupakan kemampuan untuk mengetahui perasaan diri sendiri yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dan memiliki tolak ukur yang realistis atas kepercayaan dan kemampuan diri yang kuat. Pengendalian diri adalah kemampuan untuk mengelola, mengekspresikan dan mengendalikan emosi, serta memiliki kepekaan terhadap kata hati. Motivasi merupakan kemampuan untuk menggunakan hasrat dalam membangkitkan semangat dan tenaga guna mencapai keadaan yang lebih baik. Empati yaitu kemampuan untuk bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Keterampilan sosial merupakan kemampuan yang dimiliki untuk bisa

menangani emosi dengan baik ketika berhubungan atau berinteraksi dengan orang lain.

Regresi linear berganda digunakan sebagai teknik analisis dalam penelitian, dan persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$K = \alpha + \beta_1 \text{LoM} + \beta_2 \text{OCB} + \beta_3 \text{EQ} + e$$

Keterangan :

K = Variabel Kinerja Pegawai negeri sipil

α = Konstanta

LoM = Variabel *Love of Money*

OCB = Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

EQ = Variabel Kecerdasan Emosioanal

β_1 = Koefesien regresi *Love of Money*

β_2 = Koefesien regresi *Organizational Citizenship Behavior*

β_3 = Koefesien regresi Kecerdasan Emosional

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner dilakukan setelah kuesioner secara uji statistik dinyatakan valid dan reliabel. uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan pada 30 mahasiswa Star Magister Akuntansi Universitas Udayana yang karakteristiknya hampir sama dengan responden yang sebenarnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Semua butir pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila dapat menghasilkan ukuran yang sama walaupun beberapa kali digunakan untuk mengukur objek yang sama pada kondisi berbeda. Kuesioner pada penelitian ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7.

Responden pada penelitian ini adalah pegawai yang sudah menjadi pegawai negeri sipil Universitas Udayana. Jumlah kuesioner yang kembali dan dapat digunakan sebagai data untuk dianalisis berjumlah 259 kuesioner. Profil responden disajikan pada Tabel 1

Tabel 1
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Umur		
21 - 35 Tahun	55	21,24
36 - 45 Tahun	79	30,50
≥ 46 Tahun	125	48,26
	259	100,00
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	128	49,42
Perempuan	131	50,58
	259	100,00
Status Perkawinan		
Kawin	234	90,35
Tidak Kawin	20	7,72
Janda/Duda	5	1,93
	259	100,00
Pendidikan		
SMA	70	27,03
D3	18	6,95
S1	151	58,30
S2	20	7,72
	259	100,00
Pelatihan yang diikuti		
Tidak pernah	113	43,63
1-3 kali	101	39,00
3-5 Kali	24	9,27
>5 kali	21	8,10
	259	100,00
Lama bekerja sebagai pegawai di posisi sekarang		
< 1 tahun	-	-
1-3 Tahun	33	12,74
3-5 tahun	51	19,69
>5 tahun	175	67,57
	259	100,00

Sumber: data diolah, 2016

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sejumlah 131 responden (50,58%). Komposisi usia responden terbesar adalah berusia diatas 46 tahun (48,26%), 55 responden (21,24%) berusia 21-35 tahun, dan sebanyak 79 responden (30,50%) berusia 36-45 tahun.

Pendidikan responden didominasi sarjana (S1) sebanyak 151 responden (58,30%), pendidikan responden lainnya adalah SMA sebanyak 70 responden (27,03%), diploma (D3) adalah 18 responden (6,95%), dan S2 sebanyak sebanyak 20 responden (7,72%), Di lihat dari status perkawinan, 234 (90,35%) responden sudah kawin, 20 (7,72%) responden tidak kawin, dan 5 (1,93%) responden janda/duda, dengan demikian proporsi responden di dominasi oleh resoponden yang sudah kawin.

Dilihat dari pernah tidaknya pelatihan yang diikuti oleh pegawai diperoleh gambaran bahwa 113 (43,63%) responden tidak pernah mengikuti pelatihan, 101 (39,00%) responden pernah mengikuti pelatihan sebanyak 1-3 kali, 24 (9,27%) responden pernah mengikuti pelatihan sebanyak 3-5 kali dan 21 (8,10%) responden pernah mengikuti pelatihan lebih dari 5 kali. Berdasarkan hal tersebut sebagian besar responden belum pernah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan lama bekerja sebagai pegawai di posisi sekarang, menunjukkan bahwa 33 (12,74%) responden bekerja diposisinya sekarang 1-3 tahun, 51 (19,69%) responden bekerja diposisinya sekarang 3-5 tahun dan di atas 5 tahun sebanyak 175 (67,57%) responden bekerja sebagai pegawai diposisinya

sekarang. Hal ini menggambarkan didominasi oleh responden yang lama bekerja sebagai pegawai di atas 5 tahun.

Distribusi frekuensi jawaban responden digunakan untuk mengukur tingkatan katagori jawaban dalam tiap variabel penelitian. Variabel kinerja dengan 14 butir pernyataan memiliki distribusi frekuensi rata-rata penilaian responden sebesar 3,72, yang berarti bahwa jawaban penilaian responden terhadap kinerja tergolong baik. Variabel *Love of money* dengan 16 butir pernyataan memiliki distribusi frekuensi rata-rata penilaian responden sebesar 3,27 yang berarti persepsi responden terhadap *Love of money* tergolong cukup mencintai uang. Variabel *organizational citizenship behavior* dengan 9 butir pernyataan memiliki distribusi frekuensi rata-rata penilaian responden sebesar 4,10 yang memiliki arti bahwa responden tergolong loyal. Variabel kecerdasan emosional dengan 14 butir pernyataan dengan distribusi frekuensi rata-rata penilaian responden sebesar 3,98 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kecerdasan emosional tergolong cerdas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Tabel 2 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dengan *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,424 (lebih besar dari 0,05).

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual

N	259
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,878
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,424

Sumber: data diolah, 2016

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi pelanggaran heteroskedastisitas yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$).

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig t
<i>Love of Money (LoM)</i>	0,945
<i>organizational citizenship behavior (OCB)</i>	0,642
Kecerdasan emosioanal (EQ)	0,658

Sumber: data diolah, 2016

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Tabel 4 menunjukkan nilai VIF tiap variabel kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 10%, sehingga tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Love of Money (LoM)</i>	0,970	1,030
<i>organizational citizenship</i>	0,543	1,842

<i>behavior (OCB)</i>		
Kecerdasan emosional (EQ)	0,547	1,829

Sumber: data diolah, 2016

Analisis Regresi

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel *love of money*, *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien regresi yang positif. Nilai signifikansi untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kecerdasan emosional dibawah 0,05 tetapi untuk variabel *love of money* nilai signifikansinya adalah sebesar 0,474 lebih besar dari α 0,05.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	20,368	3,406		5,981	0,000
<i>Love of Money</i> (LoM)	0,019	0,027	0,039	0,717	0,474
<i>organizational citizenship behavior</i> (OCB)	0,267	0,110	0,176	2,421	0,016
Kecerdasan emosional (EQ)	0,374	0,073	0,371	5,111	0,000
F	30,630				
Sig F	0,000				
R Square	0,265				
Adjusted R Square	0,256				

Sumber: data diolah, 2016

Model regresi yang terbentuk yaitu:

$$K = 20,368 + 0,267OCB + 0,374EQ + e$$

Konstanta sebesar 20,368 menyatakan bahwa tanpa ada *love of Money*, *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan emosional pegawai masih mampu berkinerja sebesar 20,368.

Uji Kelayakan Model

Uji F dilakukan pada penelitian dengan tujuan untuk menguji kelayakan model dan apabila hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $\leq 5\%$ maka model yang digunakan layak (*fit*). Model regresi pada penelitian ini dianggap layak karena hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

Koefisien determinasi (R^2)

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,256, memberi makna bahwa kemampuan variable bebas mempengaruhi variable terikat adalah sebesar 0,256 atau (25,6%), sisanya sebesar 74,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$ maka hipotesis ditolak dan sebaliknya apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima.

Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi (Sig.t) sebesar 0,474 lebih besar $\alpha = (0,05)$ dengan nilai koefisien beta sebesar 0,039.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, *love of money* tidak berpengaruh pada kinerja pegawai Universitas Udayana karena nilai signifikansinya lebih besar dari $\alpha = (0,05)$ sehingga H_1 ditolak.

Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai signifikansi (Sig.t) sebesar 0,016 lebih kecil dari $\alpha = (0,05)$ dengan nilai koefisien beta sebesar 0,176 artinya *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif pada kinerja pegawai Universitas Udayana, sehingga H_2 diterima, apabila *organizational citizenship behavior* meningkat, maka kinerja pegawai cenderung akan mengalami peningkatan juga.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi (Sig.t) sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = (0,05)$ dengan nilai koefisien beta sebesar 0,371, artinya kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai Universitas Udayana, sehingga H_3 diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional cenderung akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Pembahasan

1) Pengaruh *love of money* pada kinerja pegawai Universitas Udayana.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *love of money* tidak berpengaruh pada kinerja pegawai Universitas Udayana, hal tersebut disebabkan karena:

- a) Penelitian ini dilakukan di instansi pemerintahan yang respondennya semua sudah pegawai negeri sipil dan jika dilihat dari penghasilan sudah ada standar gaji yang ditetapkan oleh pemerintah yang disesuaikan dengan golongan dan jabatan dari masing-masing pegawai.
- b) Berdasarkan profil responden, usia responden mayoritas di atas 46 tahun, sehingga pada umumnya umumnya semakin bertambahnya usia semakin bijaksana didalam mengambil keputusan. Hal ini berkaitan dengan teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh maslow bahwa responden sebagian besar termasuk pada katagori pada kebutuhan akan penghargaan untuk dihargai dan diakui oleh orang lain.
- c) Rata-rata skor jawaban responden dalam tiap indikator variabel *love of money* menunjukkan bahwa indikator *succes* menduduki peringkat terendah, berada dalam katagori cukup baik yaitu sebesar 2,93. Ketiga indikator lainnya yaitu *self expression*, *happiness*, dan *richness* berada dalam katagori cukup baik, lebih tinggi dari skor *succes* masing-masing sebesar 3,19, 3,12 dan 3,32. Indikator motivasi berada dalam kategori baik, dengan rata-rata skor tertinggi dibandingkan indikator lainnya yaitu sebesar 3,59. Hal ini berarti responden lebih cenderung memandang uang sebagai sesuatu yang dapat memotivasi dalam berperilaku lebih besar dari pada memandang uang sebagai simbol kesuksesan, kekayaan dan kebahagiaan, namun hal ini tidak berarti kompensasi berdasarkan uang tidak penting karena berdasarkan jawaban responden kompensasi berupa uang cukup memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik.
- d) Remunerasi yang diberikan kepada pegawai diukur berdasarkan scan retina dan kinerja pegawai diukur berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dinilai oleh atasan langsung pegawai, sehingga persepsi responden walaupun ada remunerasi kemungkinan belum sepenuhnya

menunjukkan kinerja, hal ini mengimplementasikan remunerasi diukur bisa lebih dari satu ukuran.

Hasil penelitian tidak mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Liu dan Tang (2011) menemukan bahwa orang yang memiliki kecintaan terhadap uang yang tinggi memiliki korelasi yang signifikan dengan motivasinya untuk melayani publik dan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena penelitian tersebut dilakukan di sektor swasta sedangkan penelitian ini dilakukan pada sektor pemerintah.

2) Pengaruh *organizational citizenship behavior* pada kinerja pegawai Universitas Udayana.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif pada kinerja pegawai Universitas Udayana. Pegawai yang bersikap loyalitas terhadap organisasinya akan mempunyai keyakinan bahwa organisasi juga memotivasi sikap tersebut dengan memberikan penghargaan dalam hal ini berupa *reward* walaupun secara tidak langsung. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Ticoalu (2013), secara empiris membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

3) Pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja pegawai Universitas Udayana

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif signifikan pada kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai semakin baik kinerja pegawai tersebut. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini konsisten dengan penelitian Yanti (2011) dan Ekarestu (2015) yang

menyatakan bahwa, semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai negeri sipil maka semakin tinggi pula kinerja pegawai negeri sipil tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, simpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut: *Love of money* tidak berpengaruh pada kinerja pegawai Universitas Udayana, *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif pada kinerja pegawai Universitas Udayana dan kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kinerja pegawai Universitas Udayana.

Saran dan keterbatasan yang dapat disampaikan yaitu: penelitian ini menggunakan responden pegawai negeri sipil Universitas Udayana, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk pegawai negeri sipil di Universitas Negeri yang ada di seluruh Provinsi Bali. Penambahan variabel yang belum digunakan dalam penelitian ini dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya, seperti teknologi informasi dan zona nyaman, karena hasil Hasil *R square* kecil. Rata-rata skor jawaban responden pada indikator penyesuaian pekerjaan pada variabel kinerja lebih rendah dari pada indikator yang lain, hal ini memberi makna kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya di luar pekerjaannya maupun adanya tugas baru relatif masih belum maksimal. Penyesuaian pekerjaan untuk pegawai dapat ditingkatkan dengan cara pemberian pelatihan dan sosialisasi yang kontinyu.

Berdasarkan jawaban responden walaupun pegawai tidak keberatan jika diberikan tugas ekstra atau tambahan tetapi reward itu penting untuk dipertimbangkan atau diberikan kepada pegawai. Pegawai perlu diberikan

pelatihan psikologis untuk dapat melakukan pengendalian atas emosi diri dalam situasi apapun sehingga pegawai mampu bekerja dengan tenang, dan kinerjanya diharapkan akan bisa lebih meningkat. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan analisis jalur untuk mencari indikator yang mewakili *love of money*.

REFERENSI

- Ajzen, I. 2005. *Attitudes, Personality and Behavior*. New York, USA: Open University Press.
- Aziz, T.I. 2015. Pengaruh Love of Money dan Machiavellian Terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UNY Angkatan 2013 dan Angkatan 2014). *Journal Nominal*, Vol. 4(2): 31-44.
- Boyatzis, R.E and Ron, S. 2001. *Unleashing the Power of Self Directed Learning, Case Western Reserve University*. USA: Cleveland, Ohio.
- Choe. L.K., and Lau, T. 2011. Success, Rich, Motivator and Important: Establishing the Contributory Factors of Money Ethics towards Business Ethics. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. Vol. 37(9): 90-99.
- Ekarestu, M.E. 2015 "Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman" (*tesis*). Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Elanain H.A. 2007. The Five-Factor Model Of Personality and Organizational Citizenship Behavior in United Arab Emirates. *Advanced Management Journal*. Vol.72(3): 45-57.
- Elias, R.Z. 2010. The Relationship Between Accounting Student Love of Money and Their Ethical Perception. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 25(3): 269-281.
- Erkutlu, Hakan 2011. The Moderating role of Organizational Culture in the Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 32(6): 532-554.

- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4(2): 103-114.
- Ginting, M.R. 2012 “Pengaruh Karakteristik Peserta Pelatihan Dan Karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Transfer Pelatihan Pada PT. Telkom Kandatel Medan” (*tesis*). Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Goleman. 2003. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Dell.
- _____. 2006. *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Dell.
- Handoko, H.T. dan Reksohadiprodjo Sukanto. 1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta: BPFE
- Hawari, D. 2006. *IQ, EQ, CQ dan SQ: Kriteria SDM (pemimpin) Berkualitas*. Jakarta: Badan Penerbit FKUI.
- Karfestani, Z.J., Mostafa A.S., Moslem M.H. 2013. Organizational Citizenship Behavior as an Unavoidable Necessity For Increasing the Effectiveness Of Organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol.4(9): 827-851.
- Khazaei, K., Khalkali A., Eslami, N. 2011. Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Performance School Teachers in West of Mazandaran Province. *World Applied Sciences Journal*, Vol 13(2): 324-330.
- Liu, C.B., and Tang, T. 2011. Does the Love of Money Moderat the Relationship moderate the relationship between Public service Motivation and Job statistification The Case of Chinese Professionals in the Public Sector . *Journal in Public administration Review*, Vol 71(5): 718-727.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- _____, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kelima. Jakarta : Refika Aditama.
- Milkovich, G., and Newman, J. 2002. *Compensation, 7th ed., Irwin McGraw-Hill, Boston, MA*.
- Organ, D.W.1988. A Restatement Of the Statistification-Performance Hypothesis. *Journal of Management*, Vol.14: 547-557.

- Pasek, S.N. 2015 “Pengaruh Kecerdasan Intelektual Pada Pemahaman Akuntansi dengan Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderasi” (*tesis*). Denpasar: Universitas Udayana.
- Rivai, V., Basri, A.F.M. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Suryadharma, A.M. 2015 “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar)” (*tesis*). Denpasar: Universitas Udayana
- Tang, T.L.P. 1992. The Meaning of Money Revisited. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13: 197-202.
- Tang, T., Kim, J., and Tang, D. 2000. Does attitude towards money moderate the relationship between intrinsic job satisfaction and voluntary turnover. *Journal Human Relations*, Vol. 53(2): 213-245.
- Ticoalu, K.L. 2013. *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA* Vol.1(4):782-790.
- Trihandini, M.F. 2005. “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)” (*tesis*). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Udiyana. 2011. *Perilaku Organizational Citizenship*. Surabaya: Paramita.
- Vohs, D.K., Mead, L.N., and Goode R. 2008. Money Activating the Concept of Money Changes Personal and Interpersonal Behavior. *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 17(3): 208-212.
- Yanti, D.A. 2011. “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan” (*tesis*). Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara