

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DAN KECERDASAN SOSIAL DI LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SISTEM
APLIKASI PENILAIAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS
PELABUHAN UTAMA
BELAWAN**

TESIS

OLEH

**DEWI KESUMA LANNY
191804047**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kecerdasan Sosial Di Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Nama : DEWI KESUMA LANNY

NPM : 191804047

Menyetujui

Pembimbing I

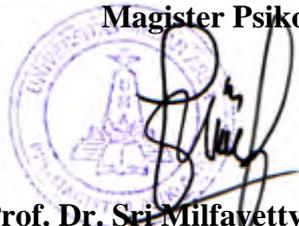
Pembimbing II



(Dr. M. Rajab Lubis, MS)

(Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH)

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



(Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS., Kons.)

Direktur



(Prof. Dr. Ir Retna Astuti K., MS)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 26 Agustus 2021



Dewi Kesuma Lanny

**Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah
Mahasiswa**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

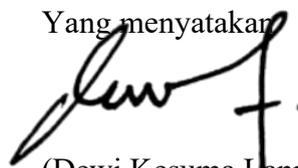
Nama : **DEWI KESUMA LANNY**
 NPM : **191804047**
 Program Studi : Magister Psikologi
 Fakultas : Pascasarjana
 Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kecerdasan Sosial Di Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
 Pada tanggal : 11 Nopember
 2021

Yang menyatakan



(Dewi Kesuma Lanny)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT dan juga berkah, rahmat serta hidayah-Nya yang senantiasa diberikan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kecerdasan Sosial di Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan” sebagai syarat dalam menyelesaikan Program Magister (S2) dalam Program Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penelitian ini sudah peneliti kerjai sesuai kemampuan peneliti, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan pembaca demi penyempurnaan dalam upaya menambah khasanah pengatutan dan bobot dari tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha. Peneliti memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan. Semoga tesis ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 26 Agustus 2021

Penulis

Dewi Kesuma Lanny

ABSTRAK

DEWI KESUMA LANNY. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Kecerdasan Sosial di Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Aplikasi Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Magister Psikologi Program Pascasarjana. Universitas Medan Area. 2021.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior*, kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi sebanyak 115 dan sampel berjumlah 115 pegawai dengan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja dilihat dari t hitung $> t$ tabel dengan $p = 0.000 < 0.025$, yaitu sebesar $15,217 > 1,981$ dengan $\text{sig } 0.000 < 0.025$, selanjutnya ada pengaruh yang signifikan kecerdasan sosial terhadap kinerja dilihat dari nilai (t hitung) sebesar 4,288, dengan t tabel 1,981. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $0,000 < 0,025$. Kemudian, secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja dilihat dari nilai koefisien (R^2) = 0.947 dengan $p = 0.000 < 0.050$, kontribusi *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja sebesar 94.7%. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil uji F dimana nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $998,377 > 3.077$ dengan signifikansi $0.000 < 0.050$

Kata Kunci : *Organizational citizenship behavior*, Kecerdasan sosial, Kinerja

ABSTRACT

DEWI KESUMA LANNY. *The Influence of Organizational Citizenship Behavior and Social Intelligence in the Work Environment on Employee Performance in the Application for Employee Performance Assessment at the Belawan Main Port Authority Office. Master of Psychology Postgraduate Program. Medan Area University. 2021.*

The purpose of this study was to determine the effect of organizational citizenship behavior, social intelligence on employee performance. This research method uses quantitative methods. The population is 115 and the sample is 115 employees with total sampling technique. The results showed that there was a significant effect between organizational citizenship behavior on performance seen from $t_{count} > t_{table}$ with $p = 0.000 < 0.025$, which was $15.217 > 1.981$ with sig $0.000 < 0.025$, then there was significant effect of social intelligence on performance seen from the value (t_{count}) of 4.288, with a t_{table} of 1.981. So it can be said that the value of $t_{arithmetical}$ t_{table} and significance $0.000 < 0.025$. Then, simultaneously there is a significant effect between organizational citizenship behavior and social intelligence on performance seen from the coefficient value (R^2) = 0.947 with $p = 0.000 < 0.050$, the contribution of organizational citizenship behavior and social intelligence to performance is 94.7%. These results are reinforced by the results of the F test where the calculated F value $> F_{table}$ is $998,377 > 3,077$ with a significance of $0.000 < 0.050$

Keywords: Organizational citizenship behavior, social intelligence, performance

DAFTAR ISI

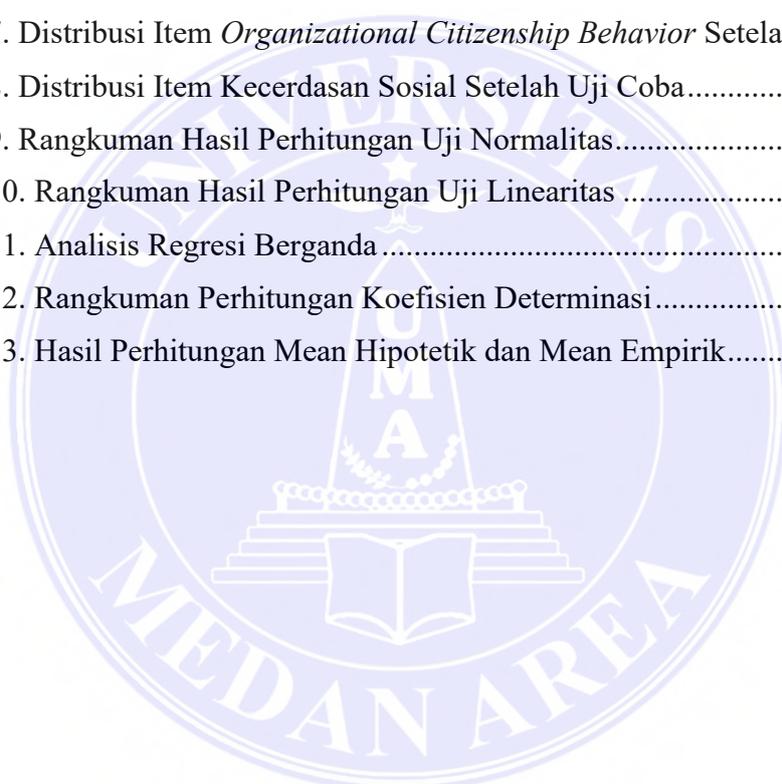
	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I - PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	16
1.3 Rumusan Masalah	17
1.4 Tujuan Penelitian.....	18
1.5 Manfaat Penelitian.....	18
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	18
1.5.2 Manfaat Praktis	18
BAB II - TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1 Aplikasi Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai (AP2KP).....	20
2.1.1 Gambaran Umum AP2KP Kemenhub	20
2.1.2 Penggunaan Aplikasi AP2KP Kemenhub.....	21
2.1.3 Manfaat Penggunaan Aplikasi AP2KP Kemenhub	21
2.2 Kinerja Pegawai	22
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	22
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja	24
2.2.3 Indikator Kinerja.....	25
2.3 <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	28
2.3.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	28
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi <i>organizational citizenship behavior</i>	29
2.3.3 Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	32
2.4 Kecerdasan Sosial.....	34

2.4.1 Pengertian Kecerdasan Sosial.....	34
2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Sosial.....	35
2.4.3 Aspek-aspek Kecerdasan Sosial	37
2.4.4 Cara Meningkatkan Kecerdasan Sosial	40
2.5 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Pegawai	42
2.6 Pengaruh Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Pegawai	43
2.7 Pengaruh <i>Organizational citizenship behavior</i> dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai.....	44
2.8 Kerangka Konseptual	45
2.9 Hipotesis	46
BAB III - METODE PENELITIAN.....	47
3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian	47
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian.....	48
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	48
3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	49
3.4.1. Populasi	49
3.4.2. Sampel.....	50
3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.5. Metode Pengumpulan Data	50
3.5.1. Skala <i>organizational citizenship behavior</i>	51
3.5.2. Skala kecerdasan sosial	51
3.5.3. Skala kinerja pegawai.....	52
3.6. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Alat Ukur	52
3.6.1. Uji Validitas Alat Ukur	53
3.6.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	54
3.7. Prosedur Penelitian.....	55
3.7.1. Tahap Persiapan Penelitian (pra lapangan)	55
3.7.2. Tahap Pelaksanaan Penelitian	55
3.8. Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Gambaran Subjek Penelitian	60
4.2 Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian.....	60

4.2.1 Orientasi Kancah.....	60
4.2.2 Persiapan Penelitian.....	62
4.3 Uji Coba Alat Ukur	65
4.3.1 Hasil Uji Coba Skala Kinerja.....	66
4.3.2 Hasil Uji Coba Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	67
4.3.3 Hasil Uji Coba Skala Kecerdasan Sosial	68
4.4 Pelaksanaan Penelitian	69
4.5 Analisis Data dan Hasil Penelitian	69
4.6 Uji Asumsi.....	70
4.6.1 Uji Normalitas.....	70
4.6.2 Uji Linearitas	71
4.7 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	72
4.8 Uji Hipotesis.....	73
4.8.1 Uji t (Uji Parsial)	73
4.8.2 Uji F (Uji Simultan).....	74
4.8.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.9 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	76
4.9.1 Mean Hipotetik	76
4.9.2 Mean Empirik	76
4.10 Pembahasan	76
4.10.1 Kriteria.....	77
4.10.2 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja....	79
4.10.3. Pengaruh Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja	81
4.10.4. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja	82
BAB V - SIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Simpulan.....	83
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Keterlambatan Pegawai per Tiga Bulan Terakhir	6
Tabel 2. Rincian Kegiatan Penelitian.....	47
Tabel 3. Penyebaran Skala Kinerja	63
Tabel 4. Penyebaran Skala Organizational Citizenship Behavior	64
Tabel 5. Penyebaran Skala Kecerdasan Sosial.....	64
Tabel 6. Distribusi Item Skala Kinerja Setelah Uji Coba	66
Tabel 7. Distribusi Item <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Setelah Uji Coba	67
Tabel 8. Distribusi Item Kecerdasan Sosial Setelah Uji Coba.....	68
Tabel 9. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	70
Tabel 10. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas	71
Tabel 11. Analisis Regresi Berganda	72
Tabel 12. Rangkuman Perhitungan Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 13. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	45
Gambar 2. Kurva Normal Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	78
Gambar 3. Kurva Normal Variabel Kecerdasan Sosial	79
Gambar 4. Kurva Normal Variabel Kinerja	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum Uji Coba	90
Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Setelah Uji Coba	93
Lampiran 3. Uji Normalitas	96
Lampiran 4. Uji Linieritas.....	96
Lampiran 5. Uji Regresi Linear Berganda	97
Lampiran 6. Uji Korelasi.....	98



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada era globalisasi ini maka mengakibatkan persaingan yang ketat antara perusahaan, khususnya pada bidang telekomunikasi. Hal tersebut membuat perusahaan terus berusaha untuk memperbarui teknologi untuk tetap eksis pada era digital globalisasi saat ini. Perkembangan teknologi sudah sangat pesat pada era industri 4.0 menuju era industri 5.0 dengan maraknya sistem telekomunikasi yang digunakan untuk mendukung proses pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Sistem-sistem tersebut dibuat untuk mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menunjang ke arah hasil kerja pegawai nantinya.

Kinerja pegawai merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2007). Selain itu, Suprihati (2014) mengatakan kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya.

Perusahaan harus memaksimalkan kinerja setiap tingkat masa kerja sumber daya manusia yang dimilikinya, dalam menghadapi perubahan maupun tantangan yang terjadi di lingkungan kerja. Memasuki era globalisasi dimana teknologi berkembang sangat pesat mengharuskan perusahaan untuk

mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar tidak tertinggal. Untuk saat ini penilaian kinerja bukan hanya saja dilakukan secara manual, melainkan sudah menggunakan sistem yaitu Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (AP2KP).

Kementerian Perhubungan sudah menggunakan system AP2KP untuk menilai kinerja pegawai salah satunya adalah Kantor Otoritas Pelabuhan Utama yang ada di Belawan. AP2KP sendiri yaitu sebuah aplikasi berbasis web yang dirilis oleh Kementerian Perhubungan sejak tahun 2018.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 119 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan Pasal 2 yang menyatakan bahwa pegawai di bawah Kementerian Perhubungan, selain diberikan penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan. Tunjangan kinerja tersebut diberikan setelah mempertimbangkan penilaian reformasi birokrasi, capaian kinerja organisasi, dan capaian kinerja individu.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu aspek yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Collins (2018), mengatakan bahwa keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan lebih ditentukan oleh ada atau tidaknya sumber daya manusia andal yang mengelolanya. Ia mengatakan, membangun perusahaan bukan hanya ditentukan oleh banyaknya pegawai yang dimiliki, tetapi juga ditentukan oleh banyaknya pegawai berkualitas yang dimiliki perusahaan. Suatu organisasi perlu menanamkan perhatian khusus

terhadap fungsi manajemen sumber daya manusia demi mendapatkan orang-orang yang tepat dalam perusahaan.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil kinerja. Sasaran yang menjadi obyek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala.

Kinerja pegawai memiliki peran yang cukup penting dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan, karena pegawai merupakan faktor terpenting di dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara, (2011) bahwa istilah kinerja berasal dari kata "job performance" atau "actual performance" yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Mangkunegara (2011), menyatakan penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Dimensi untuk menilai kinerja meliputi: efisiensi waktu (waktu penyelesaian tugas dan sikap terhadap waktu luang), produktifitas (mampu menyelesaikan target dan mampu menumbuhkan ide),

kualitas hasil (meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, tidak banyak melakukan kesalahan, dan tidak melakukan kecurangan), dan perilaku (tanggung jawab dan menghargai kritik).

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu : yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan pegawai yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja pegawai tidak segera diperbaiki (Farisi et. al, 2020).

Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai ditentukan oleh faktor individual, seperti kemampuan dan upaya, tetapi juga oleh faktor-faktor di luar kendali langsung diri kita, seperti keputusan-keputusan yang diambil oleh orang lain, sumber daya yang tersedia, sistem dimana kita bekerja, dan seterusnya. Kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (4) persepsi terhadap tugas, (5) imbalan internal dan eksternal, (6) persepsi terhadap tingkat imbalan, dan (7) kepuasan kerja (Gibson et. al, 2010).

Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan hasil kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai tergolong cukup tinggi berdasarkan rekap absensi, kualitas pekerjaan yang dilakukan pegawai, dan sikap pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal tersebut berbeda dengan yang terjadi di lapangan, Berdasarkan fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kinerja pegawai cukup tinggi, namun pada kenyataannya apa yang terjadi pada sistem tidak sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Diambil contoh pada absensi, pada sistem di

AP2KP seluruh pegawai terlihat datang tepat waktu, padahal masih banyaknya pegawai yang datang terlambat ke kantor. Jumlah pegawai yang terlambat per tiga bulan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Keterlambatan Pegawai per Tiga Bulan Terakhir

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang terlambat	Persentase (%)
1	November 2020	115	15	13 %
2	Desember 2020	115	17	15 %
3	Januari 2021	115	20	17 %
Total		115	52	45 %

Sumber : diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa selama tiga bulan terakhir terdapat 52 pegawai yang datang terlambat ke kantor. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan seperti berikut:

“gimana ya kak, kadangkannya kita gak tau apa yang terjadi sama kita kan kak, saat sudah mau berangkat kerja ada aja gitu kendala, seperti telat bangun lah kak, dan masalah lain lah kak yang gadak hubungannya dengan kerjaan kak, jadi ya mintak tolong sama teman untuk mengisi absensi tepat waktu biar tidak ditegur kak”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas pegawai cenderung melakukan kecurangan terkait absensi agar tidak mendapat teguran dan tetap memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara tersebut juga menyatakan bahwa pegawai masih tergolong rendah pada dimensi efisiensi waktu dan perilaku

tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun diri sendiri. Terlihat dari jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 52 pegawai per 3 bulan.

Menurut Suzanna, (2017) beberapa kriteria perilaku pegawai yang dapat membantu keefektifan organisasi, antara lain: memiliki kapasitas sosial untuk bekerjasama dengan orang lain dan memiliki karakter yang kuat untuk bertahan dalam mempertahankan kelompok kerjanya. Selain itu juga mempunyai keinginan berpartisipasi dalam usaha kelompok/tim kerja untuk mewujudkan tujuan bersama yang lebih tinggi, serta keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan tanpa merugikan satu sama lain.

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai diperlukan adanya instrumen yang secara representatif dapat menggambarkan kinerja itu sendiri. Kinerja dapat dilihat berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, sampel dari suatu tugas yang merupakan bagian pekerjaan itu sendiri, waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari suatu tugas, dan jumlah promosi yang pernah dilampaui.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenaga kerjaan lainnya.

Di samping itu, dimensi yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja menurut Prawirosentono (2011) adalah (1) pengetahuan atas pekerjaan, kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugasnya, (2) perencanaan dan organisasi, kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektifitas, (3) mutu pekerjaan, ketelitian, dan ketepatan pekerjaan, (4) produktivitas, (5) pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang pegawai, (6) judgement, kebijakan naluriah, dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai, (7) komunikasi, (8) kerja sama, (9) kehadiran dalam rapat, disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang pegawai, (10) manajemen pekerjaan, (11) kepemimpinan, dan (12) kemampuan memperbaiki diri sendiri.

Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas dan kuantitas kinerja pegawainya, maka perusahaan perlu mengukur kinerja pegawai. Untuk mengukur kinerja pegawai, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja pegawai pula. Banyak persepsi yang menjelaskan mengenai indikator kinerja

pegawai. Beberapa indikator tersebut adalah Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

Maka pegawai dituntut untuk menjadi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu dalam organisasi dalam hal ini pegawai. Dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi.

Kinerja akan memuaskan jika pembebanan kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan standar, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah

atau sesuai dengan kemampuan pegawai. Karena bisa saja seorang pegawai sanggup diberikan tugas yang banyak namun apakah ia mampu menyelesaikan dalam waktu yang tepat. Jika dapat terselesaikan, maka pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi, demikian sebaliknya.

Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku in-role tetapi juga perilaku extra-role. Perilaku extra-role sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi (Oguz, 2010).

Perilaku dan kriteria pegawai tersebut sering dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku ini cenderung melihat seseorang (pegawai) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibanding sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial manusia memiliki kemampuan untuk memilih empati pada orang lain dan lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik.

Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya. Misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu. Jika pegawai dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan pegawai menurun,

karena pegawai dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia tertentu akan menimbulkan dampak negatif baik bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memilih dan mempertahankan pegawai yang benar-benar berkualitas. Sebab pegawai yang baik akan cenderung menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana OCB merupakan kontribusi positif individu terhadap perusahaan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela pegawai yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. OCB sangat penting untuk sebuah organisasi yang efektif karena meliputi perilaku yang tidak secara langsung berhubungan dengan tugas kinerja tetapi penting untuk keseluruhan kinerja organisasi. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangatlah penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi terutama dalam jangka panjang.

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan pegawai di luar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut. Definisi ini juga menganggap bahwa pelaku OCB bertujuan untuk menguntungkan organisasi. Dari beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan, bahwa OCB merupakan: (a) Perilaku

yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi; (b) Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal; (c) Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward formal (Fitriastuti, 2013).

Menurut Robbins (dalam Suzanna, 2017) elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi (*extra role*). Dibandingkan dengan perilaku *in role*, yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik.

Hasil penelitian dari Triandani (2017), menemukan bahwa pegawai yang memiliki OCB yang tinggi akan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dikarenakan kepatuhan pegawai dalam mengikuti aturan perusahaan, sikap loyal pegawai dapat membentuk perilaku sukarela dalam mengerjakan pekerjaan. Keadaan dapat mengarah kepada kinerja dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, rata-rata pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan sudah memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang baik, terlihat adanya sikap saling tolong-menolong dalam melakukan pekerjaan, saling tolong-menolong mengisi absen di aplikasi AP2KP, Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan juga membantu rekan kerja bukan mengharapkan hadiah dari perusahaan.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai sebagai berikut:

“mulai dari saya awal masuk ke Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan saya sudah sering membantu pegawai lain, bukan karena apa-apa tapi ya senang aja gitu kalau bisa membantu pegawai lain dalam kerja, apalagi kan kalau mereka benar-benar kesulitan atau ada kendala ya pasti saya bantu. Karena kan setelah saya bantu, kerjaan selesai terus pun kita bisa sama-sama tenang. Kalo saya pribadi sih setelah saya dibantu, dan membantu pegawai lain kinerja saya bisa meningkat.”

Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun dengan makin meningkatnya kepuasan kerja seseorang, maka kinerja pegawai juga makin baik. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan pembentukan perilaku OCB kepada pegawainya, yaitu perilaku yang melebihi tugas-tugasnya yang telah diatur dalam *job description* dan pembentukan sistem kerja yang kolektif (Lestari & Ghaby, 2018)

Berdasarkan beberapa penelitian, selain *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, ada faktor lain yaitu kecerdasan sosial. Menurut Aldily (dalam Oktaviani & Syamsir, 2018) menjelaskan inti dari social intelligence yaitu kemampuan untuk merasakan keadaan internal, motivasi, dan perilaku diri sendiri dan orang lain, serta bertindak kepada orang lain secara optimal berdasarkan informasi tersebut.

Kecerdasan sosial adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam berinteraksi, bergaul, memahami dan bekerja sama dengan orang lain dalam keadaan yang berbeda-beda dengan menggunakan keterampilan sosial yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian dari Boyatzis, et. Al (2017) pegawai dengan memiliki kecerdasan sosial yang tinggi dalam bekerja akan memberikan dampak positif terhadap pekerjaannya sendiri maupun hubungan dengan rekan kerjanya yang pada akhirnya, kecerdasan sosial yang dimiliki oleh pegawai akan mengarah kepada kinerja pegawai tersebut.

Kecerdasan sosial mengarah bagaimana kemampuan seseorang mengatur kehidupan sosialnya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi, sosial, dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan sosial, yaitu kemampuan seseorang dalam memahami dan mengelola sebuah hubungan sosial.

Pegawai yang mempunyai kecerdasan sosial yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja pegawai menjadi semakin baik. Individu yang memiliki kecerdasan interpersonal, biasanya memiliki kemampuan untuk menjalin relasi, mampu berkomunikasi dengan berbagai individu, mudah berempati, memiliki lebih dari dua orang teman dekat, mampu bekerja sama, sehingga individu tersebut dapat bersosialisasi dengan baik (Rachmayuniawati, 2018).

Ciri-ciri kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan ketika menghadapi sebuah masalah yang membuat frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan perasaan ketika sedang bergembira, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban pikiran ketika menumpuk tidak melumpuhkan kemampuan dalam berpikir, berempati, dan berdoa (Oktaviani & Syamsir, 2018)

Berdasarkan hasil obeservasi yang peneliti lakukan pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, terlihat bahwa pegawai sangat peka terhadap masalah yang terjadi pada pegawai lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan, oleh karena itu para pegawai memberikan semangat, memotivasi pegawai yang memiliki kendala dalam pekerjaan dan bahkan membantu pegawai dalam menyelesaikan permasalahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Williams & Sternberg, (1988) tentang konsep kecerdasan kelompok, mengapa kelompok-kelompok tertentu jauh lebih efektif dibandingkan kelompok lainnya, menunjukkan hasil bahwa individu yang terlampau berharsat untuk ambil bagian justru menjadi penghambat kelompoknya; yakni individu yang sangat bernafsu untuk mengurus segala sesuatunya atau menguasai. Semata bekerja di luar tanggung jawab formal, belum tentu menghasilkan organisasi yang efektif.

Berdasarkan latar belakang di atas, kinerja pegawai pada sistem AP2KP tidak sesuai dengan keadaan di lapangan, dimana peneliti berasumsi perilaku OCB

dan kecerdasan sosial pada pegawai menjadi akar dari ketidak sesuaian antara kinerja pegawai pada sistem AP2KP dengan keadaan di lapangan.

Asumsi peneliti akan diperjelas melalui penelitian agar mendapat informasi terkait *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai pada sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan secara ilmiah, maka barangkali dapat dijadikan sebuah penelitian untuk menjawab asumsi peneliti terkait pengaruh *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai pada sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Adapun yang menjadi kelebihan penelitian ini adalah guna membantu pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada pegawai dan meninjau ulang hasil kinerja berdasarkan AP2KP dengan yang sebenarnya di lapangan. Sedangkan kelemahan penelitian ini, masih ada hasil kinerja yang diinput pada sistem AP2KP yang tidak sesuai dengan realitas di lapangan.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Para pegawai masih belum terlihat jujur dalam menginput kinerja mereka pada sistem AP2KP. Terlihat dari tidak sesuainya data yang ada di sistem dengan realitas di lapangan. Hal tersebut merupakan salah satu perilaku yang kurang tanggung jawab terhadap diri maupun perusahaan. Oleh karena itu, perlu ditinjau kembali terkait data kinerja pegawai yang ada pada sistem AP2KP. Agar perilaku tersebut tidak berlangsung secara terus

menerus, maka pimpinan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan harus turun ke lapangan untuk melakukan pinjauan terhadap pegawai.

2. Terdapat asumsi bahwa perilaku tidak jujur pegawai dalam menginput kinerja pada sistem AP2KP dikarenakan adanya perilaku OCB dan kecerdasan sosial yang tinggi pada pegawai dan mengakibatkan pegawai dapat melakukan kecurangan dalam menginput kinerja dalam sistem AP2KP.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1.3.1 Apakah ada pengaruh yang signifikan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai pada sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?
- 1.3.2 Apakah ada pengaruh yang signifikan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai pada sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?
- 1.3.3 Apakah ada pengaruh yang signifikan *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai pada sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai pada sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
- 1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai pada sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
- 1.4.3 Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai pada sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperkaya teori di bidang Psikologi. Khususnya bagian Psikologi industri dan organisasi terkait *organizational citizenship behavior*, kecerdasan sosial dan kinerja pegawai. Dimana penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan terkait kinerja pegawai pada sistem AP2KP.

1.5.2 Manfaat Praktis

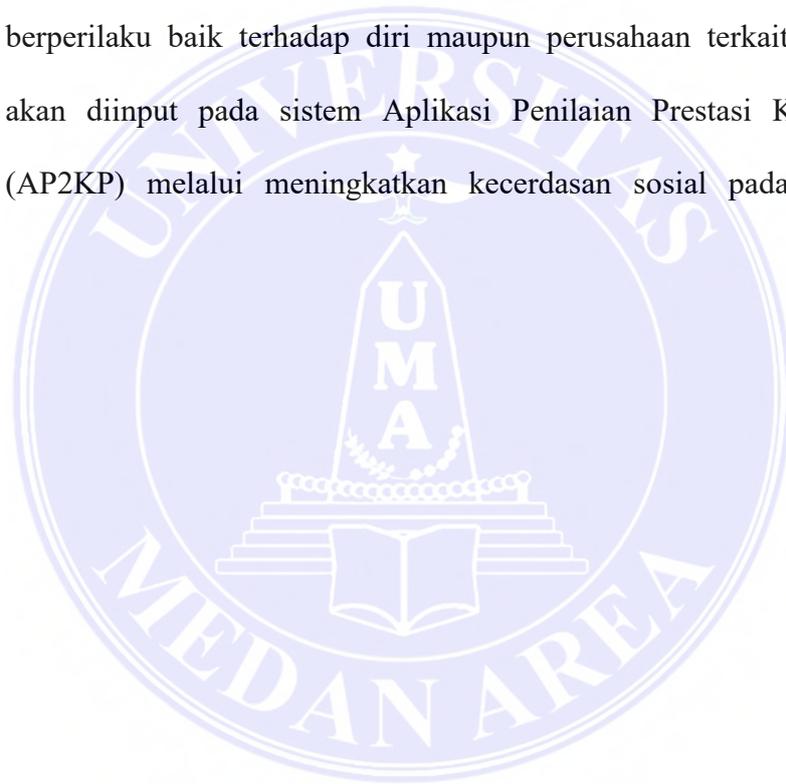
- a. Bagi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan masukan dalam menjalankan tugasnya sehingga informasi dalam penelitian ini menjadi acuan bagi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama

Belawan untuk lebih meningkatkan pengawasan terhadap sistem maupun terhadap pegawai langsung, agar kinerja yang dihasilkan sesuai antara yang disistem dengan yang terjadi di lapangan.

b. Bagi Pegawai

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan agar pegawai dapat bertanggung jawab dan berperilaku baik terhadap diri maupun perusahaan terkait kinerja yang akan diinput pada sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (AP2KP) melalui meningkatkan kecerdasan sosial pada diri sendiri.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Aplikasi Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai (AP2KP)

2.1.1 Gambaran Umum AP2KP Kemenhub

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan RI Nomor 41 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Penghitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan melalui Penggunaan Aplikasi Penilaian Prestasi dan Perhitungan Kinerja Pegawai (AP2KP).

Aplikasi Penilaian Prestasi dan Perhitungan Kinerja Pegawai (AP2KP) adalah aplikasi yang dibangun dengan tujuan untuk mendukung proses pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Perhubungan. Proses pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Perhubungan merupakan sebuah kebijakan yang dikeluarkan Menteri Perhubungan untuk meningkatkan kesejahteraan para pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan. Secara umum pengelolaan AP2KP meliputi :

1. Pengelolaan data kepegawaian
2. Pengelolaan kinerja pegawai
3. Perhitungan tunjangan kinerja pegawai.

AP2KP Kemenhub dibangun untuk mengakomodasi kegiatan – kegiatan tersebut di atas supaya kegiatan – kegiatan tersebut dapat dijalankan dengan bantuan teknologi IT.

2.1.2 Penggunaan Aplikasi AP2KP Kemenhub

Pengguna aplikasi dikelompokkan berdasarkan hak akses kepada Aplikasi Penilaian Prestasi dan Perhitungan Kinerja Pegawai (AP2KP), antara lain:

1. Pegawai. Pegawai merupakan pengguna yang memiliki otoritas untuk mengelola SKP baik rencana maupun realisasinya, serta melaporkan laporan realisasi kinerja kepada pejabat penilai.
2. Operator Satker. Operator Satker adalah pejabat penilai dimana pengguna ini memiliki otoritas untuk melakukan review SKP dan menilai laporan realisasi kinerja pegawai yang berada dibawah komandonya.
3. Administrator. Administrator merupakan pengguna yang memiliki seluruh hak akses untuk mengelola aplikasi Penilaian Prestasi dan Perhitungan Kinerja Pegawai dan memastikan sistem berjalan dengan baik.

2.1.3 Manfaat Penggunaan Aplikasi AP2KP Kemenhub

Dengan diterapkannya Aplikasi Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Perhubungan (AP2KP) terdapat beberapa manfaat yang bisa didapatkan, diantaranya adalah :

1. Pejabat yang berwenang untuk menilai dapat memberikan penilaian dimanapun beliau berada sehingga tidak menunda tenggat waktu pengumpulan laporan bulanan pegawai;
2. Penghematan penggunaan kertas menjadi semakin efektif dan efisien karena penggunaan kertas dapat dialihkan hanya untuk kegiatan operasional instansi;

3. Tata kelola arsip menjadi lebih mudah karena laporan bulanan setiap pegawai dapat diunduh oleh masing-masing pengguna kepentingan kapanpun dibutuhkan;
4. Monitoring kinerja pegawai oleh pejabat yang berwenang dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun dirasa diperlukan;
5. Monitoring disiplin pegawai melalui realisasi absen pegawai;
6. Real time self assessment, memungkinkan pegawai bisa langsung mengetahui perkiraan kinerja dan tunjangan kinerja yang akan diperoleh

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara, (2011), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil.

Menurut Prawirosentono, (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah suatu hasil prestasi kerja optimal yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok ataupun badan usaha. Pengukuran kinerja secara tradisional adalah pengukuran kinerja yang berorientasi kepada bidang keuangan dan kemampuan untuk mendapatkan laba. Suatu organisasi dikatakan mempunyai kinerja yang baik kalau dalam laporan keuangannya mendapat keuntungan, sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya (Muhyadi, 2012).

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya (Berry & Houston, 2013)

Sedangkan menurut Masram, (2017) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2011) kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat

ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dan tanggungjawab dari apa yang sudah dikerjakan oleh pegawai. Hasil tersebut dapat berupa kuantitas maupun kualitas yang dikerjakan berdasarkan apa yang sudah diperintahkan. Hasil kerja yang baik akan berdampak pada kesejahteraan perusahaan dan pegawai.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Akbar, (2018) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- a. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- c. Faktor organisasi: berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja pegawai maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor kemampuan (*ability*) Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, bukan hanya faktor individu saja, namun terdapat juga faktor-faktor yang lain seperti faktor psikologis yaitu berupa sikap, kepribadian, persepsi, peran dan lain sebagainya, faktor organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2011) indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja. Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut Rikantika, (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian

Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan

6. Komitmen

Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa, untuk mengukur kinerja pegawai dibutuhkan beberapa indikator yaitu, kualitas tingkat dimana hasil yang diperoleh mendekati sempurna, kuantitas yaitu seberapa lama pegawai bekerja dalam satu hari, pelaksanaan tugas yaitu, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, tanggung jawab yaitu kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.3 Organizational Citizenship Behaviour

2.3.1 Pengertian Organizational Citizenship Behaviour

Menurut Robbins & Judge, (2015) dalam bukunya *Organizational Behavior* mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

OCB sebagai perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan bahwa dalam agregat mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku penting yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi untuk memajukan perusahaan secara efektif (Luthan, 2011).

Selanjutnya Herminingsih, (2012) mendefinisikan OCB sebagai perilaku kerja yang sifatnya sukarela dan tidak ada paksaan bagi pekerja. Perilaku ini meliputi saling membantu teman sekerja, bersikap melindungi organisasi dari kebakaran, pencurian, perusakan dan kemalangan-kemalangan yang lainnya, memberikan usulan-usulan yang membangun, mengembangkan suatu keahlian dan kemampuan serta mengembangkan perbuatan-perbuatan yang baik dalam komunitas organisasi.

Menurut Husniati & Pangestuti (2018) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela pegawai yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. OCB sangat penting untuk sebuah organisasi yang efektif karena meliputi perilaku

yang tidak secara langsung berhubungan dengan tugas kinerja tetapi penting untuk keseluruhan kinerja organisasi. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangatlah penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi terutama dalam jangka panjang.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku yang dilaksanakan oleh anggota secara sukarela di luar persyaratan pekerjaan dan ketentuan organisasi, dalam arti tidak terdeskripsi dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh anggota akan meningkatkan berfungsinya organisasi (Wirawan, 2013).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa, OCB merupakan perilaku yang ditunjukkan pegawai untuk menolong orang lain dan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan di luar dari job description yang dimiliki. OCB muncul karena adanya dorongan dari diri pegawai untuk mencapai kepuasan diri dengan memberikan pertolongan secara suka rela.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*

Wirawan (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme, keadilan organisasi.

Sedangkan menurut Pratama, (2017) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, diantaranya:

a. Disposisi individu dan motif individu

Disposisi individu seperti *positive affectivity*, *negative affectivity*, *conscientiousness*, *agreeableness* dan juga *locus of control* memiliki peran yang penting dalam menentukan *organizational citizenship behavior* yang akan ditampilkan oleh karyawan, selain itu motivasi instrinsik maupun ekstrinsik juga turut berperan dalam menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang akan ditampilkan oleh karyawan.

b. Kohesivitas individu

Kohesivitas individu berhubungan dengan keinginan setiap individu dalam mempertahankan hubungannya dengan kelompok dalam pekerjaannya. Kohesivitas individu akan menimbulkan munculnya kohesivitas dalam kelompok sehingga dapat mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* yang bertujuan untuk lebih mempererat hubungan antar individu dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Sikap pegawai

Organizational citizenship behavior tergantung pada bagaimana sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja, sikap pegawai ini meliputi komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Riset menunjukkan bahwa saat orang dalam suasana hati yang baik akibat puas akan pekerjaannya, mereka akan lebih mungkin untuk terlibat dalam OCB (Robbins & Judge, 2015).

d. Kepemimpinan transformasional

Karyawan yang memiliki pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah karyawan yang paling mungkin terlibat dalam OCB. Kepemimpinan transformasional lebih didasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta kebutuhan pengikutnya. Pemimpin transformasional lebih sering memakai taktik legitimasi dan melahirkan tingkat identifikasi dan internalisasi yang lebih tinggi, memiliki kinerja yang lebih baik dan mengembangkan pengikutnya (Luthans, 2011). Jelas sekali bahwa perhatian pada munculnya OCB pada karyawan bergantung pada bagaimana efektivitas kepemimpinan yang berjalan di dalam organisasi.

e. Keadilan organisasi

Keadilan organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai merasa diperlakukan adil oleh organisasi. Organisasi yang mengikuti prinsip umum keadilan organisasi akan memastikan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional yang terdapat di dalam organisasi telah memiliki ukuran yang baik dan jelas karena setiap komponen dalam keadilan memberikan kontribusi yang sangat penting dalam OCB.

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior*. Faktor-faktor tersebut dapat menunjukkan pegawai memiliki perilaku OCB atau tidak, adapun faktor-faktornya yaitu, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja,

komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme, keadilan organisasi.

2.3.3 Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Organ, dkk (2006), untuk mengukur *Organizational Citizenship Behaviour* ia mengidentifikasi lima aspek dari OCB yaitu:

- a. *Altruism*. *Altruism* merupakan perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Aspek ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan kewajiban yang harus ditanggungnya.
- b. *Courtesy*. *Courtesy* merupakan perilaku berbuat baik atau hormat kepada orang lain, seperti membantu teman kerja dalam mencegah munculnya permasalahan, memberi konsultasi atau informasi kepada teman kerja. Seseorang yang memiliki aspek ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
- c. *Sportsmanship*. *Sportsmanship* merupakan perilaku yang menekankan pada aspek- aspek positif yang ada di organisasi daripada aspek negatifnya. Misalnya perilaku toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil atau sepele.

- d. *Civic virtue*. *Civic virtue* merupakan perilaku selalu terlibat dalam kegiatan- kegiatan organisasi, dan selalu peduli dengan kelangsungan hidup organisasi.
- e. *Conscientiousness*. *Conscientiousness* merupakan perilaku untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti selalu mematuhi peraturan yang ada di organisasi. Aspek ini ditunjukkan dengan berusaha melebihi tugas yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, untuk mengukur perilaku OCB pegawai dapat menggunakan aspek-aspek sebagai berikut *Altruism* yaitu speak ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan kewajiban yang harus ditanggungnya, *Courtesy* merupakan perilaku berbuat baik atau hormat kepada orang lain, *Sportsmanship* merupakan perilaku yang menekankan pada aspek-aspek positif yang ada di organisasi daripada aspek negatifnya, *Civic virtue* merupakan perilaku selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, *Conscientiousness* yaitu aspek ini ditunjukkan dengan berusaha melebihi tugas yang diharapkan oleh perusahaan.

2.4 Kecerdasan Sosial

2.4.1 Pengertian Kecerdasan Sosial

Menurut Goleman, (2015) kecerdasan sosial merupakan kemampuan seseorang dalam memahami orang lain dan berinteraksi dengan orang lain. Kecerdasan sosial ini mencakup kesadaran individu tentang apa yang dirasakannya terhadap orang lain, lalu kemudian apa yang dilakukannya dengan kesadaran tersebut.

Lebih lanjut Albrecht (2005) mengemukakan kecerdasan sosial adalah suatu kemampuan untuk bergaul dengan baik dan mengajak orang lain untuk bekerja sama. Kecerdasan sosial dapat mendukung terjadinya hubungan baik antar pegawai, sehingga pegawai dapat dengan puas dan nyaman dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Menurut Prawira, (2012) kecerdasan sosial adalah kemampuan individu untuk menghadapi dan mereaksi situasi-situasi sosial atau hidup di masyarakat. Kecerdasan sosial bukan emosi seseorang terhadap orang lain, melainkan kemampuan seseorang untuk mengerti kepada orang lain, dapat berbuat sesuatu dengan tuntutan masyarakat. Menurut Zuchdi, (2011) kecerdasan sosial merupakan keterampilan atau kecakapan sosial, mencakup kecakapan berkomunikasi dan bekerja-sama.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan sosial adalah cara yang dilakukan individu untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Kecerdasan sosial lebih menekankan keterampilan yang dimiliki individu untuk dapat berhubungan baik dengan individu lain.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Sosial

Menurut Goleman (2015), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi Kecerdasan sosial, diantaranya yaitu:

a. Keluarga

Menurut Goleman, (2015) keluarga yang memiliki waktu untuk berkumpul bersama pada malam hari dan memberikan kasih sayang menyebabkan anak memiliki emosi yang positif terhadap orangtuanya, sehingga memudahkan anak untuk bersosialisasi dan memiliki hubungan yang positif dengan orang lain.

b. Ekonomi

Menurut Goleman, (2015) tekanan ekonomi membuat orangtua lebih lama dalam bekerja, sehingga saat pulang sekolah anak lebih menghabiskan waktu sendirian di rumah atau tempat penitipan anak, sehingga waktu tersebut terlewatkan untuk bersama dengan orangtua. Orangtua yang bekerja harus lebih meluangkan waktu bersama anak agar anak bisa berinteraksi dengan orangtuanya.

c. Teknologi

Menurut Goleman, (2015) anak-anak yang lebih senang menonton tayangan televisi akan menyebabkan anak tersebut melewatkan waktu untuk berinteraksi dengan orang lain, sehingga anak-anak perlu melakukan interaksi seperti aktivitas bermain di luar rumah untuk membantu belajar bergaul dengan lebih baik.

Kecerdasan Sosial adalah kemampuan seseorang dalam memahami dan bergaul dengan orang lain. Gerungan (2004) mengemukakan fakto-faktor kecerdasan sosial:

a. Keluarga

Keluarga merupakan tempat pertama dalam belajar dalam kehidupan sosial. Dari keluarga seseorang belajar bagaimana norma-norma lingkungan internalisasi norma-norma lingkungan, perilaku dan lain-lain. Pengalaman-pengalaman berinteraksi dalam keluarga menjadi awal dan pedoman untuk berinteraksi dengan masyarakat luas. Pola asuh, status ekonomi, keutuhan keluarga, Sikap orang tua dapat mempengaruhi Kecerdasan sosial seorang anak. Faktor status ekonomi bukan suatu faktor mutlak yang mempengaruhi perkembangan sosial anak, hal itu semua tergantung kepada sikap orang tua dan interaksinya dalam keluarga. Namun, kesempatan bagi siswa yang memiliki latar belakang keluarga status ekonominya tinggi akan lebih memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi-potensi dalam dirinya.

b. Sekolah

Sekolah bukan hanya sebagai tempat menambah ilmu Pengetahuan saja tetapi juga perkembangan sosial anak. Anak yang berinteraksi dengan teman sebaya, guru, staf yang lebih tua dari dirinya akan dapat mengajarkan sesuatu yang tidak hanya sekedar pengembangan intelektualitas saja. Di sekolah akan dapat bekerjasama dalam kelompok,

aturan-aturan yang harus dipatuhi, yang semuanya termasuk dalam meningkatkan kecerdasan sosial anak. Selain itu, empati sebagai aspek dari kecerdasan sosial juga dipengaruhi oleh teman sebaya seorang anak.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan sosial, yaitu keluarga, teknologi, dan ekonomi. Tidak bisa kita pungkiri bahwa, faktor-faktor di atas akan membentuk kecerdasan sosial dari individu.

2.4.3 Aspek-aspek Kecerdasan Sosial

Menurut Goleman (2015), terdapat dua aspek kecerdasan sosial, yaitu kesadaran sosial dan kecakapan sosial. Penjelasan keduanya adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran Sosial. Kesadaran sosial mengarah pada sebuah spektrum dan yang secara tidak langsung merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, memahami perasaan dan pikirannya untuk ikut terlibat dalam situasi yang sulit. Spektrum kesadaran sosial meliputi:
 - a. *Primal Empathy* (empati terpendung), yaitu perasaan terhadap orang yang lain, merasakan tanda isyarat emosi. Suatu kemampuan untuk merasakan isyarat-isyarat nonverbal dengan orang lain dalam berinteraksi dengan orang lain. Dan kemampuan merasakan emosi orang lain berupa sebuah kemampuan jalan-rendah yang berlangsung spontan dan cepat atau muncul dan gagal dengan cepat dan otomatis.

- b. *Attunment* (penyesuaian atau adaptasi), yaitu mendengarkan dengan kemauan penuh, membiasakan diri mendengarkan seseorang. Perhatian yang melampaui empati sesaat ke kehadiran yang bertahan untuk melancarkan hubungan yang baik, yaitu dengan menawarkan perhatian total kepada seseorang dan mendengarkan sepenuhnya, berusaha memahami orang lain lebih daripada menyampaikan maksud tertentu. Mendengarkan secara mendalam seperti itu kelihatannya merupakan kemampuan alamiah. Meskipun begitu, seperti halnya dengan dimensi-dimensi kecerdasan sosial lainnya orang bisa memperbaiki keterampilan penyelarannya yang baik.
- c. *Empathic accuracy* (empati yang tepat), yaitu memahami pikiran gagasan, perasaan dan kehendak orang lain. Ketepatan empatik dibangun di atas empati dasar namun menambahkan suatu pengertian lagi yaitu adanya suatu kemampuan untuk memahami pikiran, perasaan dan maksud orang lain dalam berinteraksi dengan orang lain sehingga tercipta interaksi yang baik dan harmonis.
- d. *Social cognition* (kesadaran sosial), yaitu mengetahui bagaimana kehidupan bersosialisasi terjadi. Orang yang memiliki kemahiran dalam proses mental ini akan banyak mengetahui apa yang diharapkan dalam kebanyakan situasi sosial. Kemahiran sosial ini dapat dilihat pada diri mereka yang secara tepat membaca arus-arus politik dalam sebuah organisasi.

2. **Kecakapan Sosial.** Kecakapan sosial adalah kemampuan merasakan perasaan orang lain, atau sekadar tahu apa yang mereka pikirkan ataupun inginkan, tidak sama sekali menjamin sebuah keberhasilan dalam suatu interaksi. Kecakapan sosial terbentuk dalam kesadaran sosial untuk memenuhi sebuah interaksi yang lancar dan efektif. Spektrum kecakapan sosial meliputi:

- a. *Synchrony* (Sinkroni), yaitu menginteraksikan dengan lancar pada level non verbal. Sebagai landasan, sinkroni adalah batu fondasi yang menjadi landasan di banggunya aspek-aspek lain. Kegagalan dalam sinkroni merusak kompetensi sosial, membuat interaksi menjadi tidak selaras. Sinkroni memungkinkan kita bergerak dengan anggun melalui tarian nonverbal bersama orang lain dengan tanda-tanda sinkroni mencakup rentang interaksi yang terkonsentrasi secara harmonis, dari senyuman atau mengangguk pada waktu yang tepat untuk semata-mata mengarahkan tubuh kita pada orang lain.
- b. *Self Presentation* (Presentasi Diri Pribadi), yaitu mempresentasikan diri sendiri dengan efektif. Suatu kemampuan untuk menampilkan diri sendiri secara efektif untuk menghasilkan kesan yang di kehendaki. Salah satu hal yang di pandang penting dalam presentasi diri yaitu adanya kemampuan untuk "mengendalikan dan menutupi". Orang yang mahir dalam pengendalian itu merasa percaya diri dalam segala situasi sosial, memiliki kemampuan untuk bertindak yang sesuai pada tempatnya. Dengan begitu mereka dengan mudah bisa tampil tenang dan penuh kendali diri.

- c. *Influence* (Pengaruh), yaitu menghadirkan jalan keluar dari interaksi sosial. Pengaruh suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat membentuk hasil interaksi sosial yang baik. Dengan menggunakan kemampuan bicara yang hati-hati dan adanya kendali diri dan mendekati orang lain dengan perilaku profesional, tenang, dan penuh perhatian.
- d. *Concern* (Peduli), yaitu peduli terhadap orang lain sesuai dengan kebutuhan dan perilaku masing-masing individu. Merupakan kemampuan seseorang untuk berbelas kasihan, peduli akan kebutuhan orang lain dan melakukan tindakan yang sesuai dengan hal itu. Kepedulian mendorong kita untuk mengambil tanggungjawab apa yang perlu dilakukan dengan baik dan akan menimbulkan orang-orang yang prihatin, yaitu seseorang yang paling bersedia mengambil waktu dan berusaha untuk membantu seorang koleganya.

Berdasarkan pemaparan di atas, untuk mengukur kecerdasan sosial terdiri dari dua aspek yaitu, kesadaran sosial yang terdiri dari *primal empathy*, *attunement*, *empathic accuracy*, *social cognition* dan kecakapan sosial yang terdiri dari *synchrony*, *self presentation*, *influence*, *concern*

2.4.4 Cara Meningkatkan Kecerdasan Sosial

Menurut Goleman, (2015) terdapat empat keterampilan dasar yang harus dikembangkan dalam meningkatkan kecerdasan sosial, yaitu mengorganisasikan kelompok, merundingkan pemecahan masalah, menjalin hubungan dan menganalisis sosial

- a. Mengorganisasikan Kelompok. Setiap pribadi adalah pemimpin, sebagai seorang pemimpin dibutuhkan kemampuan dalam mengorganisasi, minimal dalam sebuah kelompok kecil di lingkungan sosialnya, atau paling tidak dalam lingkungan keluarganya. Sebelum menjadi pemimpin dalam mengorganisasi kelompok, seseorang harus terlebih dahulu mampu menjadi pemimpin diri sendiri. Seseorang bisa memimpin diri sendiri akan memunculkan teladan bagi orang lain.
- b. Merundingkan Pemecahan Masalah. Bila ada dua orang atau kelompok yang bersikukuh untuk mempertahankan pendapatnya masing-masing yang paling benar, maka dibutuhkan seorang mediator yang baik agar masalah dapat terselesaikan. Di sinilah sesungguhnya bagi setiap pribadi dibutuhkan sebuah kecerdasan sosial tersendiri. Kegagalan dalam memecahkan problem/masalah masyarakat yang dilatarbelakangi ketidakmampuan membaca, menganalisis, dan mengelola dinamika sosial yang berkembang di masyarakat merupakan salah satu ciri dari orang yang memiliki kecerdasan sosial yang tumpul.
- c. Menjalin Hubungan. Untuk menumbuhkan kecerdasan sosial yang baik, diperlukan penanaman pentingnya sebuah hubungan yang sehat dengan orang lain yakni hubungan sosial yang baik terus dijalin tanpa melihat apakah kita butuh atau tidak. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan sering bersilaturahmi dengan orang lain, dengan begitu seseorang akan belajar bagaimana membangun suasana keakraban dalam sebuah hubungan sosial.
- d. Menganalisis Sosial. Kecerdasan ini sangat penting agar seseorang mempunyai kemampuan bisa memahami pribadi orang lain sehingga mudah

pula menjalin sebuah hubungan yang baik. Kemampuan untuk memahami perasaan atau suasana hati orang lain inilah yang disebut sebagai kemampuan dalam menganalisis sosial. Pemahaman akan bagaimana perasaan orang lain ini bisa membawa sebuah hubungan terjalin dengan akrab dan menyenangkan. Seseorang bisa membawa hubungannya dengan orang lain dalam suasana kebersamaan yang baik.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa cara untuk meningkatkan kecerdasan sosial seseorang sebagai berikut, yaitu mengorganisasikan kelompok, merundingkan pemecahan masalah, menjalin hubungan dan kemampuan menganalisis lingkungan sosial.

2.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi pegawai yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. Pegawai yang memiliki perilaku OCB sangat dibutuhkan di dalam suatu perusahaan, karena perilaku tersebut akan mengarah kepada produktivitas dan berakhir pada kinerja yang baik. Kinerja didukung oleh faktor eksternal maupun internal sedangkan OCB merupakan perilaku dari dalam diri pegawai, yang berpengaruh kepada lingkungan internal perusahaan (Putra & Nurtjahjanti, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Nurtjahjanti, (2017) menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh secara simultan (bersama-sama) pada setiap variabel bebas menunjukkan variabel Altruism (X1), Conscientiousnes (X2), Sportsmanship (X3), Courtesy (X4), Civic virtue (X5)

mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat diterima. Artinya setiap aspek yang ada pada OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja pada pegawai.

2.6 Pengaruh Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Putra & Nurtjahjanti, (2017) bahwa pegawai dalam pekerjaannya perlu memiliki kecerdasan sosial agar dapat menghasilkan kerja sama yang baik di lingkungan pekerjaannya. Dengan memiliki kecerdasan sosial yang tinggi pegawai dimungkinkan untuk dapat memberikan kontribusi yang efektif bagi suatu tim kerja di dalam organisasi.

Individu yang memiliki kecerdasan sosial tinggi akan tercermin dari perilaku yang ditampilkan dan akan di senangi oleh orang lain. Hal tersebut sangat diperlu dalam perusahaan baik terhadap sesama rekan kerja, kepada atasan atau pada saat melakukan pekerjaan, baik pekerjaan yang bersifat individu maupun yang bersifat kerjasama tim (Albrecht, 2005)

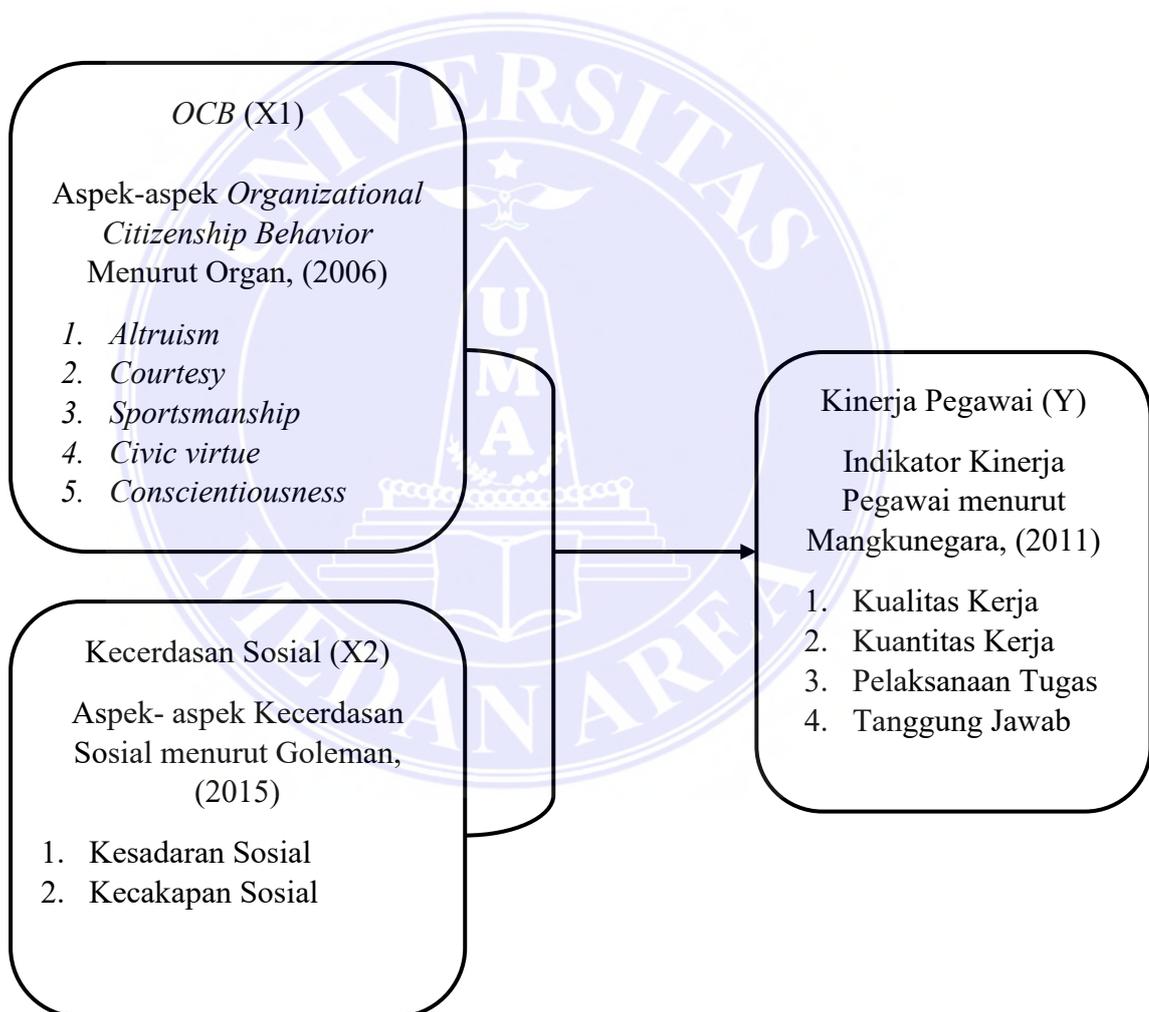
Berdasarkan penelitian Oktaviani & Syamsir, (2018) Kecerdasan sosial memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga berarti bahwa individu dalam melakukan pekerjaannya perlu memiliki kecerdasan sosial agar dapat menghasilkan hasil kerja sama yang baik di lingkungan pekerjaan. Dalam penelitian ini kecerdasan sosial memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.7 Pengaruh *Organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai

Menurut Suzanna, (2017) *Organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki peran dalam perspektif keefektifan penilaian kinerja pegawai, terutama dalam pengembangan perusahaan, bahwa semakin detail sebuah penilaian kinerja pegawai dalam suatu perusahaan maka semakin terkaitlah persoalan *organizational citizen behavior* (OCB) sebagai salah satu alternatif penilaian kinerja pegawai pada perusahaan dengan system penilaian bersifat tidak formil untuk melibatkan pegawai merasa terlibat dalam keputusan perusahaan dengan memberikan kewajiban secara personal. Selain OCB kecerdasan sosial juga harus di miliki oleh seorang pegawai, karena dengan terjaganya hubungan yang baik antara pegawai maupun dengan atasan maka akan memiliki hasil yang optimal dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal tersebut akan berdampak pada hasil kerja yang memuaskan bagi pegawai atau bagi perusahaan.

2.8 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh organizational citizenship behavior dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai pada sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Hal tersebut digambarkan dalam kerangka konseptual di bawah ini:



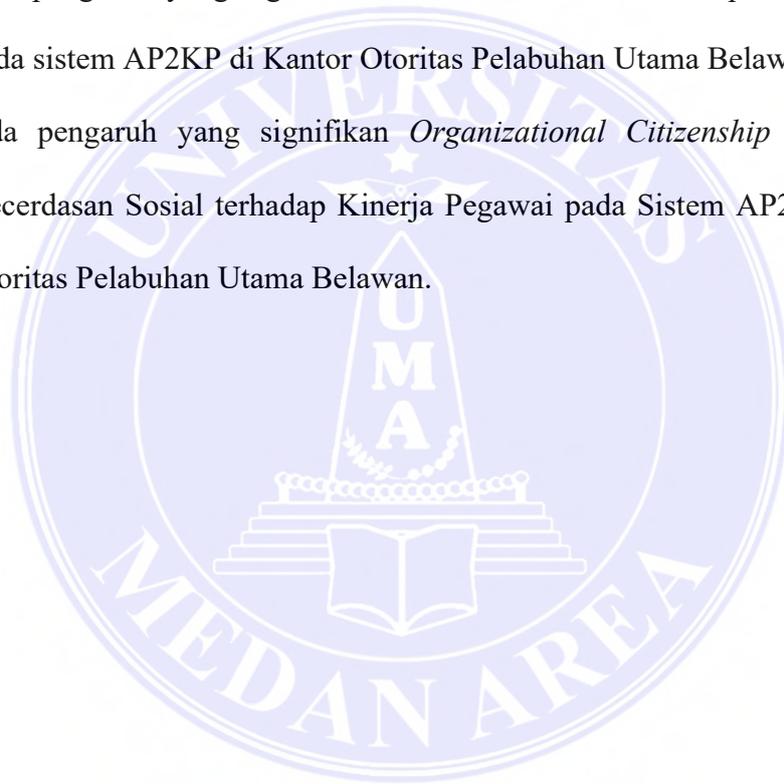
Sumber: Diolah oleh peneliti

Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.9 Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai pada Sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
2. Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai pada sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
3. Ada pengaruh yang signifikan *Organizational Citizenship behavior* dan Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tujuh hal yang meliputi tempat penelitian, tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Waktu penelitian telah dilaksanakan pada tanggal 01 Juni sampai dengan 30 Juni 2021. Adapun rincian kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Rincian Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Juni			
		Minggu ke -1	Minggu ke-2	Minggu ke- 3	Minggu ke- 4
1	Pembuatan skala penelitian				
2	Revisi skala penelitian				
3	Acc skala penelitian				
4	Menghubungi lokasi penelitian				
5	Mengkonfirmasi ulang lokasi penelitian				
6	Pelaksanaan pengambilan data				

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variable penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat : Kinerja Pegawai (Y)
2. Variabel bebas : *Organizational Citizenship Behavior* (X1)
: Kecerdasan Sosial (X2)

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu dikemukakan definisi secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan, definisi diuraikan berdasarkan kumpulan beberapa teori.

1). *Organizational Citizenship Behavior*

OCB merupakan perilaku yang ditunjukkan pegawai untuk menolong orang lain dan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan diluar dari job description yang dimiliki. OCB muncul karena adanya dorongan dari diri pegawai untuk mencapai kepuasan diri dengan memberikan pertolongan secara suka rela. *Organizational Citizenship Behavior* diukur berdasarkan aspek-aspek menurut Organ, (2006) yaitu *Altruism, Courtesy, Sportsmanship, Civic virtue, Conscientiousness*.

2). Kecerdasan Sosial

Kecerdasan sosial adalah cara yang dilakukan individu untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Kecerdasan sosial lebih menekankan keterampilan yang dimiliki individu untuk dapat berhubungan baik dengan individu lain. Kecerdasan sosial diukur berdasarkan aspek-aspek dari Kecerdasan Sosial menurut Goleman, (2015) yaitu kesadaran sosial yang terdiri dari *primal empathy*, *attunment*, *empathic accuracy*, *social cognition* dan kecakapan sosial yang terdiri dari *synchrony*, *self presentation*, *influence*, *concern*

3). Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil dan tanggungjawab dari apa yang sudah dikerjakan oleh pegawai. Hasil tersebut dapat berupa kuantitas maupun kualitas yang dikerjakan berdasarkan apa yang sudah diperintahkan. Hasil kerja yang baik akan berdampak pada kesejahteraan perusahaan dan pegawai. Mengukur kinerja pegawai menggunakan aspek-aspek kinerja pegawai menurut Mangkunegara, (2011) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut (Azwar, 2015) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitiannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 115 pegawai.

3.4.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah 115 pegawai

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik total sampling*, yaitu semua populasi menjadi anggota yang diamati sebagai sampel. Karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Arikunto, 2013).

Prosedur dalam penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik metode *total sampling*, yaitu di mana seluruh pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan menjadi sampel penelitian sebanyak 115 pegawai.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen skala. Menurut Azwar (2015) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui tiga macam instrumen skala, yaitu skala *organizational citizenstif behavior*, kecerdasan social, dan kinerja pegawai. Menurut Azwar

(2015), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

- 1). Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
- 2). Satu skala psikologi hanya diperuntukkan guna mengungkap satu atribut tunggal.
- 3). Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah.
- 4). Subjek biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan atau pernyataan tersebut.
- 5). Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep psikologi yang hendak diukur dan operasionalisasinya.

Dalam penelitian ini, akan digunakan tiga (3) macam skala, yaitu skala *organizational citizenship behavior*, kecerdasan sosial dan kinerja pegawai.

3.5.1. Skala *organizational citizenship behavior*

Skala *organizational citizenship behavior* disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Organ, (2006) yaitu *Altruism, Courtesy, Sportsmanship, Civic virtue, Conscientiousness*.

3.5.2. Skala kecerdasan sosial

Skala kecerdasan sosial disusun menurut aspek-aspek oleh Goleman, (2015) yaitu kesadaran sosial yang terdiri dari *primal empathy, attunement, empathic accuracy, social cognition* dan kecakapan sosial yang terdiri dari *synchrony, self presentation, influence, concern*

3.5.3. Skala kinerja pegawai

Mengukur kinerja pegawai menggunakan aspek-aspek kinerja pegawai menurut Mangkunegara, (2011) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab

Ketiga instrumen skala disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

3.6. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi

yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

3.6.1. Uji Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas berasal dari kata “*validity*“ yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000).

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian

nilai r -hitung dibandingkan dengan nilai r -tabel. Dengan asumsi jika nilai r -hitung $>$ r -tabel, maka aitem valid, tetapi jika nilai r -hitung $<$ r -tabel maka aitem tidak valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

3.6.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

3.7. Prosedur Penelitian

3.7.1. Tahap Persiapan Penelitian (pra lapangan)

Tahap pra-lapangan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian:

a). Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian

Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian ini dan teori yang mendukung dalam penelitian ini.

b). Menyiapkan skala

Agar pengambilan data berjalan dengan baik maka perlu dipersiapkan skala yang disusun berdasarkan teori yang ada, untuk selanjutnya hasil dari skala akan diukur dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

c). Menghubungi lokasi penelitian.

Setelah peneliti mendapatkan izin dari Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan maka akan dibicarakan untuk menjelaskan tentang penelitian yang dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu untuk penyebaran skala yang telah ditentukan.

3.7.2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah tahap pra-lapangan dilakukan, maka peneliti memasuki tahap pekerjaan lapangan

a). Menkonfirmasi ulang waktu dan lokasi pengisian skala

Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat yang sebelumnya telah disepakati bersama dengan responden. Konfirmasi ulang ini dilakukan sehari sebelum pengisian skala dilakukan dengan

tujuan agar memastikan responden dengan keadaan sehat dan tidak berhalangan dalam melakukan pengisian skala.

b). Proses pengumpulan data

Setelah responden terkumpul maka dilakukan pengambilan data dengan cara memberikan tiga skala kepada setiap responden.

c). Melakukan analisis data.

Setelah semua data telah selesai di isi, maka peneliti melanjutkannya dengan menganalisis data dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

d). Menarik kesimpulan, membuat diskusi dan saran.

Berdasarkan data yang telah dianalisis maka peneliti harus mengambil kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Selanjutnya peneliti akan mengadakan diskusi mengenai hasil yang telah diperoleh dan membuat saran sesuai dengan kebutuhan yang harus diperoleh responden.

3.8. Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, di mana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Neuman, 2013). Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*. Teknik analisis data yang

digunakan untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah analisis regresi berganda. Peneliti menggunakan metode analisis regresi berganda karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Adapun rumus dari analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (*dependent*)
 X (1,2,) : Variabel bebas (*independent*)
 a : Nilai konstanta
 b (1,2,) : Nilai koefisien regresi

Kemudian untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar mempengaruhi Kinerja. Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas. Analisis regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi berganda adalah:

- a) Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- b) Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Riadi, 2016). Bila sig lebih kecil dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear.
- c) Selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dengan memperhatikan standar deviasi untuk mengetahui kategori setiap variable penelitian.
- d) Uji Hipotesis, dalam melakukan uji hipotesis dilakukan beberapa uji statistik yang terdiri dari uji t, uji F, dan koefisien determinasi sebagai berikut:
 1. Uji t, Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,050. Apabila nilai sig. < 0.050 dari dinyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
 2. Uji F, Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi, Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi berganda, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja dilihat dari t hitung $>$ t tabel dengan $p = 0.000 < 0.025$, yaitu sebesar $15,217 > 1,981$ dengan $sig\ 0.000 < 0.025$ artinya ada pengaruh *organizational citizenship behavior* dengan kinerja semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka semakin baik kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Pegawai yang memiliki perilaku OCB sangat dibutuhkan, karena perilaku tersebut akan mengarah kepada produktivitas dan berakhir pada kinerja.
2. Selanjutnya, Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan sosial terhadap kinerja dilihat dari nilai (t hitung) sebesar 4,288, dengan t tabel 1,981. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $0,000 < 0,025$, yang artinya berdasarkan hasil uji t tersebut dapat dikatakan

bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima yaitu semakin tinggi kecerdasan sosial, maka semakin baik kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Dengan memiliki kecerdasan sosial yang tinggi pegawai dimungkinkan untuk dapat memberikan kontribusi yang efektif bagi suatu tim kerja di dalam organisasi

3. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja dilihat dari nilai koefisien (R^2) = 0.947 dengan $p = 0.000 < 0.050$, kontribusi *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja sebesar 94.7%. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil uji F dimana nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $998,377 > 3.077$ dengan signifikansi $0.000 < 0.050$. Hasil dari penelitian ini secara simultan termasuk tinggi yaitu 94.7% yang artinya jika pegawai memiliki perilaku OCB dalam bekerja dan memiliki kepekaan dengan lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan akan membuat kinerja pegawai menjadi semakin baik.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi Pegawai

Diharapkan pegawai mempertahankan sikap selalu peduli terhadap situasi sekitar dalam bekerja. Situasi tersebut dapat berupa kepedulian atau kepekaan pegawai terhadap rekan kerja. Hal tersebut dapat membuat pegawai memiliki nilai lebih terhadap rekan kerja dan pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. Kinerja yang

baik berasal dari kepedulian ataupun kesadaran pegawai terhadap segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada kinerja pegawai karena kontribusi *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja sudah sangat besar. Sehingga nantinya akan memperkaya pembahasan pada kinerja dalam berbagai variabel yang lain. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan jumlah sampel lebih banyak dengan karakteristik sampel yang sama atau berbeda, dilokasi yang berbeda, agar hasil penelitiannya dapat menggambarkan lebih luas lagi terkait kinerja pegawai. Kemudian, peneliti selanjutnya bisa juga melakukan penelitian terkait kinerja dengan menggunakan metode yang berbeda dan teknik analisis yang berbeda agar penelitian terkait kinerja beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Albrecht, K. (2005). *Social Intelligence The New Science of Success*. Jossey-Bass.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Berry & Houston. (2013). *Psychology at Work. An Introduction to. Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill. International.
- Boyatzis, R. E., Thiel, K., Rochford, K., & Black, A. (2017). *Emotional and Social Intelligence Competencies of Incident Team Commanders Fighting Wildfires. The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(4), 498–516. doi:10.1177/0021886317731575
- Collins, C. L . (2018). The Influence of Job Satisfaction on Employee Turnover intention in the Manufacturing Industry of Malaysia. *Journal of Arts & Social Sciences*, 1(2) h. 53-63.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Gerungan, W. A. (2004). *Psikologi Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnely, Jr. (2010). *Organisasi Jilid 2 : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting dari pada IQ*, terj. T. Hermaya. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1, 126–140.
http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!/@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_154643925050.pdf

- Husniati, R & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai UPN "Veteran" Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*. 1(1), 234-242.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Will Companies, Inc..
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Suber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Muhyadi. (2012). *Dinamika Organisasi, Konsep dan Aplikasinya Dalam Interaksi Sosial*. Yogyakarta: Ombak
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi 7*. Jakarta: Indeks
- Noer, R.N., Rachmawati, I. & Bashori, Y.F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di Pt. Haleyora Power Ulp Sukabumi Kota. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*. Volume 7(2). 323-332
- Oguz, E. (2010). The Relationship Between The Leadership Styles of The School Administrators and The Organizational Citizenship Behaviors of Teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 9: 1188-1193.
- Oktaviani, Y., & Syamsir, S. (2018). Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(2), 147. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss2/101>
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication.
- Pratama, A. 2017. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat (Studi Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru). *Jurnal*. Pekanbaru: Universitas Riau

- Prawira, P. A. (2012). *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Pegawai, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPF.
- Prawirosentono, S. (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Putra, E. D., & Nurtjahjanti, H. (2017). Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Pt . Telkom Indonesia Regional Iv Jawa Tengah Dan Di Yogyakarta. *Jurnal Empati*, 6(Nomor 4), 209–230.
- Rachmayuniawati, Y. (2018). Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pendamping PKH Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 128-133.
- Riadi E. (2016). *Statistika penelitian, Analisis manual dan IBM SPSS*. CV Andi offset.
- Rikantika, R. (2016). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Doctoral of Dissertation. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*. Vol. 12 (01). 93-112
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational citizenship terhadap kinerja pegawai pada PT Taspen (PERSERO) kantor cabang cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.
- Triandani, S. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, 10(1), 18-25.

Williams, W. M., & Sternberg, R. J. (1988). Group intelligence: Why some groups are better than others. *Intelligence*, 12(4), 351–377. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(88\)90002-5](https://doi.org/10.1016/0160-2896(88)90002-5)

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers

Zuchdi, D. (2011). *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum Uji Coba

A. Organizational Citizenship Behavior

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	73.77	138.254	.822	.906
VAR00002	73.80	136.166	.840	.905
VAR00003	73.33	142.920	.597	.909
VAR00004	73.83	137.454	.816	.906
VAR00005	74.60	151.834	.060	.916
VAR00006	73.93	142.616	.471	.911
VAR00007	73.80	136.166	.840	.905
VAR00008	73.80	136.166	.840	.905
VAR00009	73.93	142.616	.471	.911
VAR00010	74.70	150.424	.138	.915
VAR00011	73.63	141.344	.489	.911
VAR00012	73.37	140.378	.545	.910
VAR00013	73.93	142.616	.471	.911
VAR00014	73.80	136.166	.840	.905
VAR00015	73.63	141.344	.489	.911
VAR00016	74.47	151.292	.102	.915
VAR00017	73.83	137.454	.816	.906
VAR00018	73.37	146.033	.614	.910
VAR00019	73.37	146.033	.614	.910
VAR00020	72.93	147.995	.340	.913
VAR00021	74.47	151.292	.102	.915
VAR00022	73.37	146.033	.614	.910
VAR00023	73.03	141.826	.598	.909
VAR00024	73.80	139.476	.452	.913
VAR00025	72.93	147.995	.340	.913
VAR00026	74.20	155.821	-.178	.921
VAR00027	73.50	138.397	.484	.912
VAR00028	73.83	140.902	.442	.912
VAR00029	74.70	150.424	.138	.915
VAR00030	73.03	141.826	.598	.909

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76.30	152.907	12.366	30

B. Kecerdasan Sosial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	76.63	170.171	.581	.906
VAR00002	77.90	189.610	-.292	.917
VAR00003	76.77	169.357	.466	.908
VAR00004	77.10	171.541	.444	.908
VAR00005	76.63	176.999	.630	.907
VAR00006	77.10	168.783	.513	.907
VAR00007	77.93	184.064	.018	.913
VAR00008	76.60	171.972	.702	.905
VAR00009	76.63	170.171	.581	.906
VAR00010	77.10	170.369	.679	.904
VAR00011	78.00	191.586	-.418	.917
VAR00012	77.07	167.237	.551	.906
VAR00013	76.60	171.972	.702	.905
VAR00014	76.60	171.972	.702	.905
VAR00015	77.20	171.890	.544	.906
VAR00016	77.47	188.257	-.189	.917
VAR00017	77.07	168.823	.715	.904
VAR00018	76.90	170.645	.550	.906
VAR00019	77.20	171.890	.544	.906
VAR00020	76.90	170.645	.550	.906
VAR00021	76.60	171.972	.702	.905
VAR00022	77.93	184.064	.018	.913
VAR00023	77.10	170.369	.679	.904
VAR00024	76.63	176.999	.630	.907
VAR00025	77.07	167.237	.551	.906
VAR00026	76.60	171.972	.702	.905
VAR00027	77.80	181.338	.161	.911
VAR00028	77.20	171.890	.544	.906
VAR00029	77.07	168.823	.715	.904
VAR00030	77.07	168.823	.715	.904
VAR00031	76.90	170.645	.550	.906
VAR00032	77.20	171.890	.544	.906

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79.57	184.737	13.592	32

C. Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	70.93	136.616	.553	.924
VAR00002	71.70	129.597	.881	.919
VAR00003	71.23	136.116	.651	.923
VAR00004	71.73	130.961	.853	.920
VAR00005	71.83	139.661	.315	.928
VAR00006	71.70	129.597	.881	.919
VAR00007	71.70	129.597	.881	.919
VAR00008	72.50	147.845	-.095	.932
VAR00009	71.27	139.168	.692	.924
VAR00010	71.27	139.168	.692	.924
VAR00011	70.83	141.109	.401	.926
VAR00012	72.50	147.845	-.095	.932
VAR00013	71.27	134.685	.532	.925
VAR00014	71.83	139.661	.315	.928
VAR00015	71.70	129.597	.881	.919
VAR00016	71.53	134.878	.513	.925
VAR00017	71.53	134.878	.513	.925
VAR00018	72.50	147.845	-.095	.932
VAR00019	70.83	141.109	.401	.926
VAR00020	71.27	139.168	.692	.924
VAR00021	70.93	136.616	.553	.924
VAR00022	71.90	143.748	.090	.932
VAR00023	71.67	132.023	.844	.920
VAR00024	71.70	129.597	.881	.919
VAR00025	71.23	136.116	.651	.923
VAR00026	71.73	130.961	.853	.920
VAR00027	70.83	141.109	.401	.926
VAR00028	71.73	130.961	.853	.920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
74.20	146.717	12.113	28

Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Setelah Uji Coba

A. Organizational Citizenship Behavior

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	115	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	63.43	125.369	.800	.925
VAR00002	63.46	123.338	.816	.924
VAR00003	62.99	129.395	.598	.928
VAR00004	63.50	124.603	.789	.925
VAR00005	63.63	128.357	.493	.930
VAR00006	63.46	123.338	.816	.924
VAR00007	63.46	123.338	.816	.924
VAR00008	63.63	128.357	.493	.930
VAR00009	63.31	126.568	.531	.929
VAR00010	63.05	125.804	.585	.928
VAR00011	63.63	128.357	.493	.930
VAR00012	63.46	123.338	.816	.924
VAR00013	63.31	126.568	.531	.929
VAR00014	63.50	124.603	.789	.925
VAR00015	63.03	132.543	.582	.929
VAR00016	63.03	132.543	.582	.929
VAR00017	62.61	133.854	.345	.931
VAR00018	63.03	132.543	.582	.929
VAR00019	62.72	128.080	.619	.928
VAR00020	63.46	126.777	.417	.932
VAR00021	62.61	133.854	.345	.931
VAR00022	63.20	124.284	.504	.931
VAR00023	63.54	126.882	.454	.931
VAR00024	62.72	128.080	.619	.928

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.99	138.447	11.766	24

B. Kecerdasan Sosial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	115	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	66.70	169.196	.602	.933
VAR00002	66.84	168.695	.475	.936
VAR00003	67.18	170.870	.453	.936
VAR00004	66.68	177.343	.579	.935
VAR00005	67.14	168.980	.498	.935
VAR00006	66.63	172.146	.694	.933
VAR00007	66.70	169.196	.602	.933
VAR00008	67.14	170.402	.668	.933
VAR00009	67.10	167.550	.533	.935
VAR00010	66.63	172.146	.694	.933
VAR00011	66.63	172.146	.694	.933
VAR00012	67.28	171.290	.551	.934
VAR00013	67.10	168.971	.699	.932
VAR00014	66.96	168.919	.598	.933
VAR00015	67.28	171.290	.551	.934
VAR00016	66.96	168.919	.598	.933
VAR00017	66.63	172.146	.694	.933
VAR00018	67.14	170.402	.668	.933
VAR00019	66.68	177.343	.579	.935
VAR00020	67.10	167.550	.533	.935
VAR00021	66.63	172.146	.694	.933
VAR00022	67.28	171.290	.551	.934
VAR00023	67.10	168.971	.699	.932
VAR00024	67.10	168.971	.699	.932
VAR00025	66.96	168.919	.598	.933
VAR00026	67.28	171.290	.551	.934

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
69.63	184.111	13.569	26

C. Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	115	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64.00	129.895	.592	.949
VAR00002	64.74	123.423	.893	.945
VAR00003	64.27	130.023	.654	.948
VAR00004	64.77	124.808	.863	.945
VAR00005	64.91	133.133	.313	.953
VAR00006	64.74	123.423	.893	.945
VAR00007	64.74	123.423	.893	.945
VAR00008	64.31	133.094	.672	.948
VAR00009	64.31	133.094	.672	.948
VAR00010	63.89	134.364	.419	.950
VAR00011	64.33	127.907	.549	.950
VAR00012	64.91	133.133	.313	.953
VAR00013	64.74	123.423	.893	.945
VAR00014	64.59	128.402	.509	.950
VAR00015	64.59	128.402	.509	.950
VAR00016	63.89	134.364	.419	.950
VAR00017	64.31	133.094	.672	.948
VAR00018	64.00	129.895	.592	.949
VAR00019	64.70	125.614	.876	.945
VAR00020	64.74	123.423	.893	.945
VAR00021	64.27	130.023	.654	.948
VAR00022	64.77	124.808	.863	.945
VAR00023	63.89	134.364	.419	.950
VAR00024	64.77	124.808	.863	.945

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67.27	139.900	11.828	24

Lampiran 3. Uji Normalitas NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Organizational Citizenship Behavior	115	65.99	11.766	34	87
Kecerdasan Sosial	115	69.63	13.569	33	91
Kinerja	115	67.27	11.828	36	92

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Organizational Citizenship Behavior	Kecerdasan Sosial	Kinerja
N		115	115	115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65.99	69.63	67.27
	Std. Deviation	11.766	13.569	11.828
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.130	.098
	Positive	.086	.097	.083
	Negative	-.116	-.130	-.098
Test Statistic		.116	.130	.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063	.059	.072

Lampiran 4. Uji Linieritas Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Organizational Citizenship Behavior	115	100.0%	0	0.0%	115	100.0%
Kinerja * Kecerdasan Sosial	115	100.0%	0	0.0%	115	100.0%

Kinerja * Organizational Citizenship Behavior

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Organizational Citizenship Behavior	Between Groups	(Combined)	15825.215	21	753.582	567.803	.000
		Linearity	14962.498	1	14962.498	11273.827	.000
		Deviation from Linearity	862.717	20	43.136	32.502	.000
	Within Groups		123.429	93	1.327		
Total			15948.643	114			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Organizational Citizenship Behavior	.969	.938	.996	.992

Kinerja * Kecerdasan Sosial

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kecerdasan Sosial	Between Groups	15537.734	21	739.892	167.458	.000
	(Combined) Linearity	13350.299	1	13350.299	3021.539	.000
	Deviation from Linearity	2187.436	20	109.372	24.754	.000
Within Groups		410.909	93	4.418		
Total		15948.643	114			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Kecerdasan Sosial	.915	.837	.987	.974

Lampiran 5. Uji Regresi Linear Berganda

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.946	2.750

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	15101.580	2	7550.790	998.377	.000 ^b
	Residual	847.064	112	7.563		
	Total	15948.643	114			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.683	1.500		1.122	.264
	Organizational Citizenship Behavior	1.339	.088	1.332	15.217	.000
	Kecerdasan Sosial	.327	.076	.375	4.288	.000

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.42	88.41	67.27	11.510	115
Residual	-5.316	7.635	.000	2.726	115
Std. Predicted Value	-2.681	1.837	.000	1.000	115
Std. Residual	-1.933	2.776	.000	.991	115

Lampiran 6. Uji Korelasi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Organizational Citizenship Behavior	65.99	11.766	115
Kecerdasan Sosial	69.63	13.569	115
Kinerja	67.27	11.828	115

Correlations

		Organizational Citizenship Behavior	Kecerdasan Sosial	Kinerja
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	1	.969**	.969**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	115	115	115
Kecerdasan Sosial	Pearson Correlation	.969**	1	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	115	115	115
Kinerja	Pearson Correlation	.969**	.915**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	115	115	115

