



PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI VARIABEL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (STUDI PADA KANTOR KELUARGA BERENCANA DI KABUPATEN SITUBONDO)

*THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL, EMOTIONAL, AND SPIRITUAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (A CASE STUDY ON KANTOR KELUARGA BERENCANA AT KABUPATEN SITUBONDO)*

**SKRIPSI**

Oleh :

Ovilia Tri Nurleli

NIM. 100810201174

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2014**



PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI VARIABEL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (STUDI PADA KANTOR KELUARGA BERENCANA DI KABUPATEN SITUBONDO)

*THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL, EMOTIONAL, AND SPIRITUAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (A CASE STUDY ON KANTOR KELUARGA BERENCANA AT KABUPATEN SITUBONDO)*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh :

Ovilia Tri Nurleli

NIM. 100810201174

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2014**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Ovilia Tri Nurleli  
NIM : 100810201174  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, Oktober 2014

Yang menyatakan,

Ovilia Tri Nurleli  
NIM : 100810201174

## TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo)

Nama Mahasiswa : Ovilia Tri Nurleli

NIM : 100810201174

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 9 Oktober 2014

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, SE, M.Si.  
NIP. 19740502 200003 2 001

Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb  
NIP. 19630402 198802 1 001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Handriyono, M.Si  
NIP. 19620802 199002 1 001

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI VARIABEL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (STUDI PADA KANTOR KELUARGA BERENCANA DI KABUPATEN SITUBONDO)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Ovilia Tri Nurleli**

**NIM : 100810201174**

**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

24 Oktober 2014

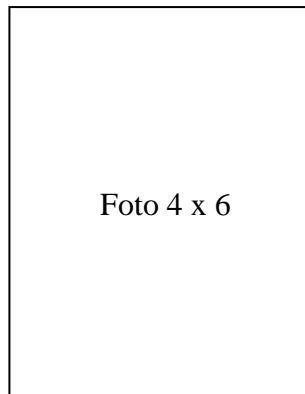
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

Ketua : Dr. Diana Sulianti K. Tobing, SE., M.Si. : (.....)  
NIP. 19741212 200012 2 001

Sekretaris : Drs. Markus Apriono, M.M. : (.....)  
NIP. 19640404 198402 1 001

Anggota : Drs. I. Ketut Mawi Dwi Payana, M.S. : (.....)  
NIP. 19511231 197903 1 017



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si  
NIP. 19630614 199002 1 001

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya.
2. Mamaku Yuniwati dan Bapakku Kacung Sudaryanto (Alm) tercinta.
3. Kakak-kakakku Mbak Vita dan Mas Ardhian.
4. *My Twin* Ovilia Dwi Nurlela.
5. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang bermanfaat bagiku, terima kasih atas dedikasinya selama ini.
6. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember khususnya Jurusan Manajemen yang selalu kubanggakan.

## **MOTO**

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu,  
sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Terjemahan Surat Al-Baqarah Ayat 153)

“Allah dulu, Allah lagi, Allah terus”

(Yusuf Mansur)

“Bersama Allah, bermimpi, berdoa, dan berusaha, insyaallah akan dimudahkan”

(Yusuf Mansur)

“Harapan adalah sebuah awal. Tapi bila berhenti hanya pada harapan, maka kaki  
kita hanya berpijak, bukan melangkah”

(Yusuf Mansur)

## RINGKASAN

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo); Ovilia Tri Nurlili; 100810201174; 2014; 136 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) KB di Jawa Timur yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah dibidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera. Pegawai pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo bertugas di berbagai divisi, yaitu : Kepala Kantor, jabatan fungsional yang disebut Penyuluh Keluarga Berencana, Bagian Tata Usaha, Seksi Keluarga Berencana, Seksi Keluarga Sejahtera, dan Seksi Perencanaan yang memiliki peran strategis dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan kerja sama antara masing masing divisi untuk mewujudkan pelaksanaan kerja yang baik dalam melayani masyarakat di Kabupaten Situbondo di bidang keluarga berencana. Tingkat kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual para pegawai Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo tergolong baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya perilaku *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual melalui variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja para pegawai Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo. Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 63 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Kantor Keluarga Berencana di



Kabupaten Situbondo yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 63 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan perolehan data dari jawaban kuesioner yang dibagikan pada 63 responden serta melalui studi pustaka. Alat analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) untuk menganalisa hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung dan tidak langsung melalui variabel perantara.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel-variabel yang di hipotesiskan yakni antara variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, terhadap variabel kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel *organizational citizenship behavior*.

## SUMMARY

### **The Influence Of Intellectual, Emotional, And Spiritual Intelligence On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior (A Case Study On Kantor Keluarga Berencana At Kabupaten Situbondo);**

Ovilia Tri Nurleli; 100810201174; 2014; 136 Pages; Departement of Management, Faculty of Economics, Jember University

Keluarga Berencana office's in Situbondo Regency is one of the Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) KB in East Java which has responsibility for carrying out government duties in the field of family planning and family welfare. Employees in the Office of Family Planning in Situbondo consists of some divisions, namely: head office, functional position called extension of family planning, the administration, family planning division, prosperous family division, and planning section has a strategic role in achieving organizational goals.

Therefore, cooperation is required between each division to pursue the application of good work in serving the community in Situbondo in the field of family planning. The level of intellectual, emotional, and spiritual employees in the Office of Family Planning Situbondo quite good. This is evidenced by the behavior of organizational citizenship behavior shown by employees in order to improve their performance.

This study was conducted to determine the effect of directly and indirectly between the intellectual, emotional, and spiritual through organizational citizenship behavior variables on the performance of the employees of the Keluarga Berencana office in Situbondo. This research study is classified as an explanation (explanatory research). The population in this study were employees of the Family Planning office in Situbondo with the status of civil servants (PNS), which amounted to 63 people. The samples used were all employees of the Office of Keluarga Berencana in Situbondo with the status of civil servants (PNS), amounting to 63 people .

The data used in the study is primary data and secondary data. Methods of data collection was conducted through interviews and the proceeds of the questionnaire distributed to 63 respondents and through literature. Data analysis tool that is used path analysis (path analysis) to analyze the relationship between variables, where the independent variables affect the dependent variable both directly and indirectly through intermediate variables.

The conclusion of this study is a significant difference between the variables in the hypothesized between variables intellectual, emotional intelligence, spiritual intelligence, the performance variables either directly or indirectly through the variables of organizational citizenship behavior.

## **PRAKATA**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi yang disusun oleh penulis merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Strata Satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu penulis dengan senang hati akan menerima segala kritik maupun saran yang berguna untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak penulisan skripsi ini tidak akan berjalan lancar dan akhirnya dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Sri Wahyu Lely Hana Setyanti, SE, M.Si. dan Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan banyak waktu dan kesabaran dalam memberikan bimbingan, saran, kritik, dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Dr. Novi Puspitasari, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan ilmu sampai akhirnya studi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh karyawan dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang meluangkan waktunya demi kelancaran skripsi ini.

7. Seluruh Staf dan Penyuluh Keluarga Berencana pada Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo. Terima kasih telah memberikan banyak bantuan informasi pada penulis.
8. Mamaku Yuniwati dan Bapakku Kacung Sudaryanto (Alm) tercinta, terimakasih atas limpahan kasih sayang, dukungan, dan do'a yang senantiasa mengiringi setiap langkah bagi keberhasilanku. Kakak-kakakku Mbak Vita dan Mas Ardhian, terimakasih atas segala kritik, motivasi, dan nasehat-nasehat positifnya yang menjadikanku lebih memahami arti kehidupan. *My Twin* Ovilia Dwi Nurlela. yang serupa tapi tak sama karena kita memang berbeda, terima kasih atas kebersamaan kita dari kecil sampai dewasa.
9. Sahabat-sahabatku, Otul, Mbak Nuril, SPR, Abes, Rez, Ephie, Danti dan Bi, terimakasih atas dukungan dan semangat yang telah kalian berikan kepadaku. Dari kalian aku belajar kebersamaan dalam perbedaan.
10. Teman-teman seperjuangan MGT-D dan Manajemen 2010, banyak pengalaman yang dapat dipetik dari kebersamaan kita. Semoga pertemanan ini akan terus berlanjut sampai kapanpun.
11. Teman-teman Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan berkah, serta hidayah kepada kita semua. Amin. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Jember, Oktober 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTO</b> .....	ii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	x
<b>PRAKATA</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Kecerdasan Intelektual .....	7
2.1.2 Kecerdasan Emosional.....	8
2.1.3 Kecerdasan Spiritual .....	10
2.1.4 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	14
2.1.5 Kinerja.....	16
2.2 Kajian Empiris .....	19
2.3 Kerangka Konseptual .....	22
2.4 Hipotesis .....	23

<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	25
3.2 Populasi dan Sampel.....	25
3.2.1 Populasi .....	25
3.2.2 Sampel .....	26
3.3 Jenis dan Metode Pengumpulan Data .....	26
3.3.1 Jenis Data.....	26
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.4 Identifikasi Variabel.....	28
3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel .....	28
3.5.1 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.5.2 Skala Pengukuran Variabel.....	31
3.6 Uji Instrumen.....	32
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	32
3.6.2 Uji Normalitas Data.....	34
3.7 Metode Analisis .....	34
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.9 Uji Hipotesis (uji t).....	39
3.10 <i>Trimming Theory</i> .....	40
3.11 Menghitung Jalur .....	40
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	45
4.1.1 Sejarah Kantor KB Kabupaten Situbondo.....	45
4.1.2 Dasar Hukum .....	46
4.1.3 Visi dan Misi Kantor KB Kabupaten Situbondo.....	47
4.1.4 Moto dan Slogan Kantor KB Kabupaten Situbondo .....	47
4.1.5 Struktur Organisasi Kantor KB Kabupaten Situbondo.....	48
4.1.6 Personalia Organisasi .....	55
4.2 Karakteristik Responden .....	56
4.3 Analisis Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	57

4.4 Hasil Analisis Data .....	62
4.4.1 Uji Instrumen .....	62
4.4.2 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	65
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.4.4 Uji Hipotesis (uji t).....	73
4.5 Pembahasan.....	75
4.5.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap <i>OCB</i> .....	75
4.5.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap <i>OCB</i> .....	76
4.5.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap <i>OCB</i> .....	77
4.5.4 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja .....	78
4.5.5 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.....	79
4.5.6 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja .....	80
4.5.7 Pengaruh <i>OCB</i> Terhadap Kinerja.....	81
4.5.8 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Melalui <i>OCB</i> .....	82
4.5.9 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui <i>OCB</i> .....	82
4.5.10 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui <i>OCB</i> .....	83
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	84
5.1 Kesimpulan .....	84
5.2 Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	87
<b>LAMPIRAN</b> .....	91



## DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
4.1 Jumlah PNS Berdasarkan Jabatan.....	55
4.2 Hari dan Jam Kerja Efektif Kantor KB Kabupaten Situbondo.....	55
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	56
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	57
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan Intelektual ...	58
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan Emosional...	59
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan Spiritual .....	60
4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap <i>OCB</i> .....	61
4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja .....	61
4.11 Hasil Uji Validitas Data .....	62
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Data .....	64
4.13 Hasil Uji Normalitas Data .....	64
4.14 Hasil Uji Analisis Jalur.....	65
4.15 Hasil Uji Multikorelasi.....	71
4.16 Hasil Uji Hipotesis.....	73

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	23
3.1 Model Analisis Jalur .....	36
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	43
4.1 Struktur Organisasi Kantor KB Kabupaten Situbondo .....	48
4.2 Realisasi Peserta MOP Kabupaten Situbondo Tahun 2009-201 .....	54
4.3 Model Analisis Jalur, Koefisien Jalur, dan Signifikansi .....	66
4.4 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Pertama .....	68
4.5 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Kedua .....	69
4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas Model Persamaan Pertama .....	70
4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas Model Persamaan Kedua .....	70
4.8 Kriteria Penetapan Uji Autokorelasi Model Persamaan Pertama .....	72
4.9 Kriteria Penetapan Uji Autokorelasi Model Persamaan Kedua .....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	91
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden .....	95
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Data.....	102
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	107
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Data .....	108
Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Jalur Model Persamaan I .....	109
Lampiran 7. Hasil Uji Analisis Jalur Model Persamaan II.....	110
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas Model Persamaan I dan II.....	111
Lampiran 9. Hasil Uji Heterokedastisitas Model Persamaan I dan II.....	112
Lampiran 10. Hasil Uji Multikorelasi Model Persamaan I dan II.....	113
Lampiran 11. Hasil Uji Autokorelasi Model Persamaan I dan II.....	114
Lampiran 12. Tabel t.....	115
Lampiran 13. Tabel r.....	116
Lampiran 14. Tabel <i>Durbin-Watson</i> .....	117

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam perkembangan era globalisasi yang begitu pesat dan sejalan dengan perkembangan teknologi yang dapat membantu untuk mepercepat dan mempermudah pekerjaan manusia, persaingan organisasi dalam mencapai tujuannya semakin ketat. Persaingan yang ketat menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Hal ini dikarenakan SDM mempunyai peran yang sangat penting di samping sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Tanpa SDM suatu organisasi tidak akan berjalan. SDM merupakan tenaga kerja yang menjalankan kegiatan organisasi sesuai *job description* yang telah ditentukan sebelumnya melalui proses rekrutmen yang diterapkan oleh organisasi sehingga terpilihlah SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu hal terpenting dalam suatu organisasi adalah memilih dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Dalam memilih pegawai yang berkualitas kita dapat melihat dari sikap dan perilaku pegawai tersebut. Sikap dan perilaku seseorang dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan baik kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Kecerdasan intelektual individu dalam bentuk nilai akademik dengan batas minimal tertentu seringkali dijadikan sebagai salah satu syarat diterima atau tidaknya individu tersebut saat melamar suatu pekerjaan, disamping persyaratan lain yang telah ditetapkan.

Kecerdasan intelektual individu yang tinggi belum tentu murni diperoleh melalui kemampuan diri sendiri sehingga tidak dapat dijadikan dasar akurat untuk menjamin kinerja seseorang. Akan tetapi, penetapan kecerdasan intelektual sebagai salah satu kriteria diterima atau tidaknya individu dalam melamar suatu pekerjaan perlu dilakukan agar organisasi dapat mempekerjakan orang dengan kemampuan yang sesuai dengan yang dibutuhkan (*right man in right place*). Kecerdasan intelektual yang tinggi dapat bekerja dengan baik jika diiringi dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik pula.

McClelland (dalam Goleman, 2000) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang seperti kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan lulusan pendidikan tinggi tidak dapat memprediksi seberapa baik kinerja seseorang pada saat sudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapai dalam hidupnya. Sebaliknya ia menyatakan bahwa kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif, mampu membedakan orang sukses dari mereka yang berprestasi biasa-biasa saja. Goleman berusaha merubah pandangan tentang kecerdasan intelektual yang menyatakan keberhasilan ditentukan oleh intelektualitas belaka. Peran kecerdasan intelektual dalam dunia kerja ternyata hanya menempati posisi kedua setelah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan sosial dalam menentukan peraih prestasi puncak. Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Selain itu, kecerdasan emosional akan mempengaruhi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh individu tersebut.

Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Dengan kata lain kecerdasan spiritual mampu mensinergikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Kepintaran individu bukan hanya dinyatakan oleh kecerdasan intelektual semata, akan tetapi juga diiringi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (Zohar dan Marsal, 2005). Mudali (2002:3, dalam Lisda 2012) mengatakan bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual. Riset tentang kecerdasan spiritual merupakan temuan yang menggemparkan. Hal ini dikarenakan kecerdasan spiritual adalah temuan yang disebut-sebut sebagai *the ultimate intelligence*, yaitu puncak kecerdasan (Sukidi, 2002:35).

Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas utama yang memang menjadi kewajibannya saja, akan tetapi

juga mau melakukan tugas di luar beban kerja yang telah ditetapkan seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi itu disebut sebagai *organizational citizenship behavior (OCB)*. Menurut Robbins dan Judge (2008:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki *OCB* yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Seperti yang sudah kita ketahui bahwa *OCB* merupakan perilaku sukarela tanpa mengharapkan *reward* ataupun takut memperoleh *punishment* yang dilakukan diluar kesepakatan atau kewajiban yang telah disepakati oleh pegawai (di luar kontrak kerja). *OCB* didasari oleh suatu motif atau nilai yang dominan dan merupakan suatu perilaku yang tampak dan dapat diamati. Perilaku *OCB* tidak termasuk terhadap *job description* pegawai, akan tetapi sangat diharapkan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan jika mayoritas karyawan memiliki *OCB*, maka akan mendukung efektivitas organisasi tempatnya bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo tercatat mampu meningkatkan jumlah peserta KB baru vasektomi atau biasa disebut dengan Medis Operasi Pria (MOP). Jumlah target MOP pada setiap kabupaten telah ditentukan oleh Pemerintah Pusat, sedangkan Kantor KB Kabupaten Situbondo hanya bertindak sebagai pelaksana.

Penelitian Raden (2005) dan Lisda (2012) mengatakan bahwa bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun secara simultan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa faktor kecerdasan emosional ternyata berpengaruh positif dan paling dominan. Triana (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Hal itu dikarenakan, *self awareness* yang semakin baik membuat karyawan akan

cenderung berperilaku sesuai dengan standar organisasi, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik.

Claudia (tanpa tahun) dan Ani (2010), dalam penelitiannya mengatakan bahwa bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun secara simultan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa faktor kecerdasan spiritual ternyata berpengaruh positif dan paling dominan dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Kantor Keluarga Berencana di Kabupaten Situbondo).”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB* pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB* pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo?
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB* pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo?
4. Apakah *OCB* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo?
5. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo?
6. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo?
7. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo?

8. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *OCB* pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo?
9. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *OCB* pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo?
10. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *OCB* pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap *OCB* pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap *OCB* pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap *OCB* pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara *OCB* terhadap kinerja pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui *OCB* pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui *OCB* pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui *OCB* pegawai Kantor KB Kabupaten Situbondo.



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau acuan bagi pihak-pihak :

1. Bagi Peneliti

Memperoleh pengalaman penelitian sehingga dapat melakukan perbandingan antara ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dengan realita kehidupan, khususnya dalam praktek organisasi.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan rujukan dan tambahan ilmu bagi pihak lain, khususnya peneliti lain yang akan mengambil topik yang sejenis untuk bahan penelitian di masa yang akan datang.

3. Bagi Organisasi Kantor KB Kabupaten Situbondo.

Diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan acuan dalam memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guna meningkatkan kinerja pegawai.