

## Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Kecerdasan Sosial di Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai

### *The Influence of Organizational Citizenship Behavior and Social Intelligence in the Work Environment on Employee Performance in the Application for Employee Performance Assessment*

Dewi Kesuma Lanny<sup>1)</sup>, M. Rajab Lubis<sup>1)</sup> & Sjahril Effendy Pasaribu<sup>2)</sup>

1) Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area, Indonesia

2) Program Pascasarjana, Magister Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Diterima: 28 Agustus 2021; Direview: 28 Agustus 2021; Disetujui: 28 Oktober 2021

\*Corresponding Email: [dewi12@gmail.com](mailto:dewi12@gmail.com)

#### Abstrak

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 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 behaviour*; Kecerdasan social; Kinerja

#### Abstract

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  $t$  arithmetic  $t$  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

**How to Cite:** Lanny, D.K. Lubis, M.R. & Pasaribu, S.E. (2022). 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. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (3): 1539 -1551.



## PENDAHULUAN

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).

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. Selama tiga bulan terakhir terdapat 52 pegawai yang datang terlambat ke kantor. 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 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.

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 (Latief et al., 2019; Syardiansah et al., 2020; Haryati et al., 2019).

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 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. 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 OCB sangatlah penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi terutama dalam jangka panjang (Yustan et al., 2019; Khairuddin, 2020; Afwina, 2019; Adriansyah, 2021).

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 perilaku 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.

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.

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).

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 terlampaui berhasrat untuk ambil bagian justru menjadi penghambat kelompoknya; yakni individu yang sangat bernaafsu 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 tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai pada sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai pada sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai pada sistem AP2KP di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

## **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.

Identifikasi variabel 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: Variabel terikat:



## Kinerja Pegawai (Y) dan Variabel bebas: *Organizational Citizenship Behavior* (X1) : Kecerdasan Sosial (X2)

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.

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*. 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, attunement, empathic accuracy, social cognition* dan kecakapan sosial yang terdiri dari *synchrony, self presentation, influence, concern*. 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

Dalam penelitian ini populasinya adalah 115 pegawai dan Sampel dalam penelitian ini adalah 115 pegawai. 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.

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.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabelnya, dimana regresi berganda digunakan untuk analisis pengaruh dua variabel bebas yaitu *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial dan satu variabel terikat yaitu kinerja.

**Uji Normalitas.** Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*.

Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa *organizational citizenship behavior*, kecerdasan sosial, dan kinerja, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya apabila  $p > 0,05$  sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila  $p < 0,05$  sebarannya dinyatakan tidak normal (Sujarweni, 2014).

**Tabel 9. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas**

Variabel	P	Ket.
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.063	Normal
Kecerdasan Sosial	0.059	Normal
Kinerja	0.072	Normal

Keterangan :

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

P = Signifikansi

Uji linearitas yang dimaksudkan untuk mengetahui derajat linieritas variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial dapat menerangkan timbulnya kinerja?, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X1 dan X2 (*organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (kinerja).

Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dapat dianalisis secara regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas X1 dan X2 (*organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial) mempunyai hubungan yang linearitas dengan variabel terikat (kinerja). Sebagai kriterianya, apabila  $p < 0.05$  maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear (Riadi, 2016). Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas

VARIABEL	P	KETERANGAN
X <sub>1</sub> - Y	0.000	Linier
X <sub>2</sub> - Y	0.000	Linier

Keterangan:

X1 = *Organizational Citizenship Behavior*.

X2 = Kecerdasan Sosial.

Y = Kinerja.

p = Signifikansi

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , adapun hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 11. Analisis Regresi Berganda

Coefficients

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

Hasil persamaan regresi linear berganda ini :

$$Y = 1,683 + 1,339 X_1 + 0.327 X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (*dependent*)

X (1,2,) : Variabel bebas (*independent*)

a : Nilai konstanta

b (1,2,) : Nilai koefisien regresi

- Nilai konstanta  $a = 1,683$  artinya jika variabel *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial tidak dimasukkan dalam penelitian maka kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan masih meningkat 1,683%
- Nilai koefisien  $b_1 = 1,339$  artinya jika variabel *organizational citizenship behavior* ditingkatkan lebih baik lagi, maka kinerja akan pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan meningkat sebesar 1,339% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.
- Nilai koefisien  $b_2 = 0.327$  artinya jika variabel kecerdasan sosial ditingkatkan lebih baik lagi maka kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan akan naik 0.327% dengan



asumsi variabel independent yang lain konstan

Uji t (Uji Parsial). Uji t ini dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (X1, X2) berupa *organizational citizenship behaviour* dan kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Model hipotesis pada uji t yaitu  $H_0 : \beta_i = 0$  maka tidak terdapat pengaruh *organizational citizenship behaviour* dan kecerdasan sosial secara parsial terhadap kinerja pegawai, jika  $H_a : \beta_i \neq 0$  maka terdapat pengaruh *organizational citizenship behaviour* dan kecerdasan sosial secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan sebagai berikut,  $H_0$  diterima jika nilai t hitung < t tabel pada  $\alpha = 5\%$  dan  $H_a$  diterima jika nilai t hitung > dari t tabel pada  $\alpha = 5\%$ . Uji t hitung yang dilakukan adalah uji dua arah maka t tabel yang digunakan adalah dengan tingkat signifikansi 2,5 % atau 0.025 maka nilai t tabel yang diperoleh sebesar 1,981.

Nilai koefisien regresi variabel *organizational citizenship behavior* (t hitung) adalah sebesar 15,271 dengan t tabel sebesar 1,981, signifikansi variabel *organizational citizenship behavior* terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,025.

Kesimpulannya nilai t hitung > t tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,025$  artinya variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau Hipotesis pertama diterima.

Sedangkan nilai koefisien regresi variabel kecerdasan sosial adalah (t hitung) sebesar 4,288, dengan t tabel 1,981, signifikansi variabel kecerdasan sosial terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,025. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung > t tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,025$  artinya variabel kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau Hipotesis pertama diterima.

Uji F (Uji Simultan). Uji F digunakan untuk melihat secara simultan (bersama-sama) pengaruh divariabel bebas (X1, X2) berupa variabel *organizational citizenship behaviour* dan kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Model hipotesis pada uji F sebagai berikut,  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  maka tidak terdapat pengaruh *organizational citizenship behaviour* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai,  $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  maka terdapat pengaruh *organizational citizenship behaviour* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai.

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan sebagai berikut,  $H_0$  diterima jika nilai F hitung < F tabel pada  $\alpha = 5\%$  dan  $H_a$  diterima jika nilai F hitung > dari F tabel pada  $\alpha = 5\%$ . Nilai F tabel yang digunakan dengan tingkat signifikansi 5 % sebesar 3.077.

Selanjutnya, jika dilihat dari tabel ANOVA pada regresi (halaman 93) diketahui nilai F hitung sebesar 998.377 dan nilai F tabel sebesar 3.077 dengan signifikansi  $0.000 < 0.050$ , maka dapat dikatakan bahwa nilai F hitung > F Tabel dan signifikansi  $0.000 < 0.050$  dapat diartikan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behavior*, kecerdasan sosial dengan kinerja dilihat dari nilai koefisien ( $R^2$ ) = 0.947 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya ada pengaruh positif *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja, semakin tinggi *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial maka semakin baik kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Berikut di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis regresi berganda.

**Tabel 12. Rangkuman Perhitungan Koefisien Determinasi**

Variabel	Koef. Det. ( $R^2$ )	BE%	Sig
X1.X2 - Y	0.947	94.7 %	0.000

Keterangan :

X1 = *Organizational Citizenship Behavior*  
 X2 = Kecerdasan Sosial



Y	=	Kinerja
R <sup>2</sup>	=	Koefisien determinan X1, X2 terhadap Y
p	=	Signifikansi
BE%	=	Bobot sumbangan efektif X1,X2 terhadap Y dalam persen
Ket	=	Keterangan signifikansi

### Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Mean Hipotetik. Untuk variabel *organizational citizenship behavior*, jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 24 aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $\{(24 \times 1) + (24 \times 4)\} : 2 = 60$ . Variabel kecerdasan sosial, jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 32 aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $\{(32 \times 1) + (32 \times 4)\} : 2 = 65$ . Kemudian untuk variabel kinerja jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 24 aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $\{(24 \times 1) + (24 \times 4)\} : 2 = 60$ .

Mean Empirik. Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis uji regresi berganda diketahui bahwa mean empirik variabel *organizational citizenship behavior* adalah 65.99, untuk variabel kecerdasan sosial memiliki mean empiriknya adalah 69.63 dan variabel kinerja memiliki mean empirik 67.27.

Hasil analisis dengan metode analisis regresi berganda, diketahui bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Hal ini bisa diketahui dari hasil analisis data menggunakan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 23 for Windows. Pembahasan akan dimulai dari hubungan variabel independen pertama dengan variabel dependen dan akan dilanjutkan dengan hubungan variabel independen kedua dengan variabel dependen, kemudian pembahasan akan berakhir di hubungan variabel independen secara bersamaan pertama dan kedua dengan variabel dependen.

Dalam upaya mengetahui kondisi kategori dari *organizational citizenship behavior*, kecerdasan sosial dan kinerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan sd dari masing-masing variabel. Untuk variabel *organizational citizenship behavior* nilai sdnya adalah 11.766, untuk variabel kecerdasan sosial nilai sdnya adalah 13.569 dan untuk variabel kinerja nilai sdnya 11.828.

Besarnya bilangan sd tersebut, maka dapat dikatakan variabel *organizational citizenship behavior*, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan sd, maka dinyatakan *organizational citizenship behavior* tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan sd, maka dinyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* tergolong rendah.

Selanjutnya untuk variabel kecerdasan sosial, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan sd, maka dinyatakan bahwa kecerdasan sosialnya tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan sd, maka dinyatakan bahwa kecerdasan sosialnya tidak rendah.

Pada variabel kinerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan sd, maka dinyatakan bahwa kinerja tergolong tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan sd, maka dinyatakan bahwa kinerjanya rendah.

Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik serta standar deviasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 13. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik**

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Ket
		Hipotetik	Empirik	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11.766	60	65.99	Sedang
Kecerdasan Sosial	13.569	65	69.63	Sedang
Kinerja	11.828	60	67.27	Sedang

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil analisis penelitian di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, diketahui 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  $sig\ 0.000 < 0.025$  artinya ada pengaruh *organizational citizenship behavior* dengan kinerja semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka semakin baik kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Hasil tersebut didukung oleh 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.

*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).

Pengaruh Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil analisis penelitian di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan ditemukan bahwa 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  $0,000 < 0,025$ . Berdasarkan hasil uji  $t$  tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima.

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.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja. Dari hasil analisis dengan metode analisis regresi berganda, diketahui bahwa ada pengaruh yang

signifikan *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial terhadap kinerja dilihat dari nilai koefisien ( $R^2$ ) = 0.947 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , Sumbangsih yang diberikan *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan sosial secara simultan dapat dilihat dari nilai ( $R^2$ ) = 0.947 yang artinya sumbangsih yang diberikan kecerdasan sosial sebesar 94.7 % terhadap kinerja pada pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil uji F, dimana nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $998,377 > 3.077$  dengan signifikansi  $0.000 < 0.050$ .

Hasil penelitian di atas, didukung oleh penelitian 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.

## SIMPULAN

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.

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.

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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, T. (2021). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional dan Pelatihan Kerja pada PT. Adi Sarana Arma, Tbk. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(3), 1210-1218. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i3.527>
- Afwina, R. (2019). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja Dokter Residen di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (2): 229-236.
- Albrecht, K. (2005). *Social Intelligence The New Science of Success*. Jossey-Bass.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- 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).
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting dari pada IQ, terj. T. Hermaya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). [The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk](#) Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- J. Yustan, D. Atrizka, & A.I.D. Putra (2019). *Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau dari Komitmen Organisasi pada Guru di Sekolah Swasta Methodist-2 Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (1): 83 - 92.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 554-560. doi:<https://doi.org/10.34007/iejhss.v2i3.110>
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiiis.v11i2.12608>
- 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.
- 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.
- 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.
- Prawirosentono, S. (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Pegawai, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- 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.
- 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.
- Syardiansah, Latief, A., Daud, M.N., Windi, & Suharyanto, A. (2020), The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District, Budapest International Research and Critics Institute, 3(2): 849-857.
- 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.

**Dewi Kesuma Lanny, M. Rajab Lubis & Sjahril Effendy Pasaribu.** Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kecerdasan Sosial Di Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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)

