

Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosi, Sikap Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal

Heny Indriani¹⁾

¹⁾ Politeknik Trisila Dharma Tegal

E-mail: henyindriani@gmail.com

Inayah Adi Sari¹⁾

¹⁾ Universitas Pancasakti Tegal

E-mail: henyindriani@gmail.com

Abstract

This research is motivated by a variety of problems associated with Organizational Citizenship Behavior (OCB) that exist on teacher of Public Vocational High School (SMK Negeri) at Technology and Industry Group in Tegal. This study aimed to analyze the causal relationship between the model of spiritual intelligence, emotional intelligence, attitudes on organizational culture and commitment to the Organizational Citizenship Behaviour (OCB) as teacher at SMK Negeri Technology and Industry Group in Tegal regency. The population in this study was a teacher at SMK Group Technology and Industry in Tegal. The method used is quantitative methods, namely multiple linear regression analysis. The results showed the existence of a causal relationship between spiritual intelligence, emotional intelligence, organizational culture and attitudes in the organization's commitment to the OCB, it known from the value of F statistic of 761.450 with a significant probability value 0,000 far below 0.05 so it can be said that the hypothesis stating there is the influence of spiritual intelligence, emotional intelligence, attitudes on organizational culture, and organizational commitment, together on Organizational Citizenship Behavior is accepted as true. Based on these results, it is to improve the OCB teachers SMK Group Technology and Industry in Tegal need to be implemented seminars, workshops, and training ESQ (Emotional and Spiritual Quotient), reward and punishment in improving organizational commitment and attitudes on organizational culture, as well as a good example of the principal as leader of the organization.

Keywords: *intelligence spiritual, emotional intelligence, attitude on cultural organizational, organizational commitment, organizational citizenship behavior, teacher, SMK state group technology and industrial, Tegal regency*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini mencakup beberapa perilaku, seperti menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Ada empat faktor internal penting yang mempengaruhi OCB yaitu kecerdasan spritual, (Podsakoff, 2000); kecerdasan emosi (Agustian dan Ginanjar, 2005) (Goleman, 2000); sikap budaya organisasi, (Hardaningtyas, 2004), dan komitmen organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Penelitian ini menganalisis mengenai Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosi, Sikap Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pengawas Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), menyimpulkan bahwa kinerja dari para guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal diduga masih belum optimal. Hal ini muncul karena ada indikasi-indikasi yang bisa menurunkan kinerja guru, diantaranya masih ada guru yang belum merasa membutuhkan dalam menyusun program semester maupun program tahunan, sebagian besar masih sekadar menyusun program untuk memenuhi kewajiban administrasi dan birokrasi serta tidak sedikit yang cenderung kurang mengerti fungsi dari program yang dibuat. Selain itu masih minimnya guru yang dapat merealisasikan program tahunan maupun program semester pada kegiatan belajar mengajar. Kenyataan yang terjadi masih banyak kelemahan yang terlihat dari segi komitmen dan loyalitas guru sehingga perilaku mereka seringkali hanya berusaha memenuhi kewajiban sebagai karyawan dan menjadikan sekolah hanya sebagai tempat bekerja dan mencari nafkah saja, sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (kewargaan organisasional) guru pun terlihat tidak maksimal.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bahwa semakin tinggi spiritualitas karyawan mereka cenderung untuk memiliki perilaku di luar pekerjaan (OCB) dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari, sehingga mendukung efektivitas organisasi (Podsakoff et al., 2000). Agustian dan Ginanjar (2005) berpendapat, bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja lebih baik. Goleman (2000) mengatakan, bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya kemampuan kognitif (*cognitive intelligence*) saja yang dibutuhkan tetapi juga kemampuan emosional (*emotional intelligence*). Para manajer membutuhkan kemampuan emosional yang tinggi untuk berinteraksi dengan banyak orang dan membina hubungan kerja. Penelitian yang dilakukan Hardaningtyas (2004) dengan judul Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia, menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan Sikap pada budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Menurut Mathis dan Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal

bersama organisasi tersebut. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan fenomena terkait dengan Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosi, Sikap Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal, maka peneliti terinspirasi untuk melakukan penelitian kembali tentang Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosi, Sikap Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian dalam latar belakang permasalahan terlihat bahwa pada era informasi dan globalisasi ini, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), khususnya kelompok teknologi dan industri memegang peranan penting dalam mencetak sumber daya manusia yang terampil, profesional, dan berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, sekolah sebagai suatu organisasi yang memiliki kompleksitas yang tinggi harus dikelola dengan sebaik-baiknya oleh anggota organisasi.

Diharapkan para anggota organisasi memiliki kontribusi individu yang melebihi peran di tempat kerja yang dikenal dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah tingkat kecerdasan spiritual, kecerdasan emosi, sikap pada budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru?.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kerangka Konseptual

Kedudukan kecerdasan spiritual dalam membentuk perilaku OCB dan kinerja karyawan sangat penting karena SQ mengandung beberapa aspek yang merupakan ciri dari kecerdasan spiritual yang tinggi, yaitu: sikap ramah-tamah, kedekatan, keingintahuan, kreatifitas, konstruksi, penguasaan diri, dan religius. Kecerdasan ini yang kita gunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, tetapi juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru. (Zohar dan Marshall, 2001). Secara empirik, beberapa penelitian menemukan hubungan positif antara SQ dengan OCB dan kinerja karyawan. Setiap komponen dari kecerdasan spiritual seperti *Critical Existential Thinking (CET)*, *personal meaning production (PMP)* *transcendental awareness (TA)* dan *Conscious state expansion (CSA)* berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Komponen inilah yang menjadikan karyawan mencari pekerjaan yang bermakna dan menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan untuk mendorong kreativitas dan bakat untuk pengembangan dirinya. Manajer organisasi harus mempersiapkan suasana yang tepat dan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja bilamana ingin melibatkan karyawan berperilaku OCB. Orang-orang yang cerdas secara spiritual akan terlibat dalam *extra-role behavior*.

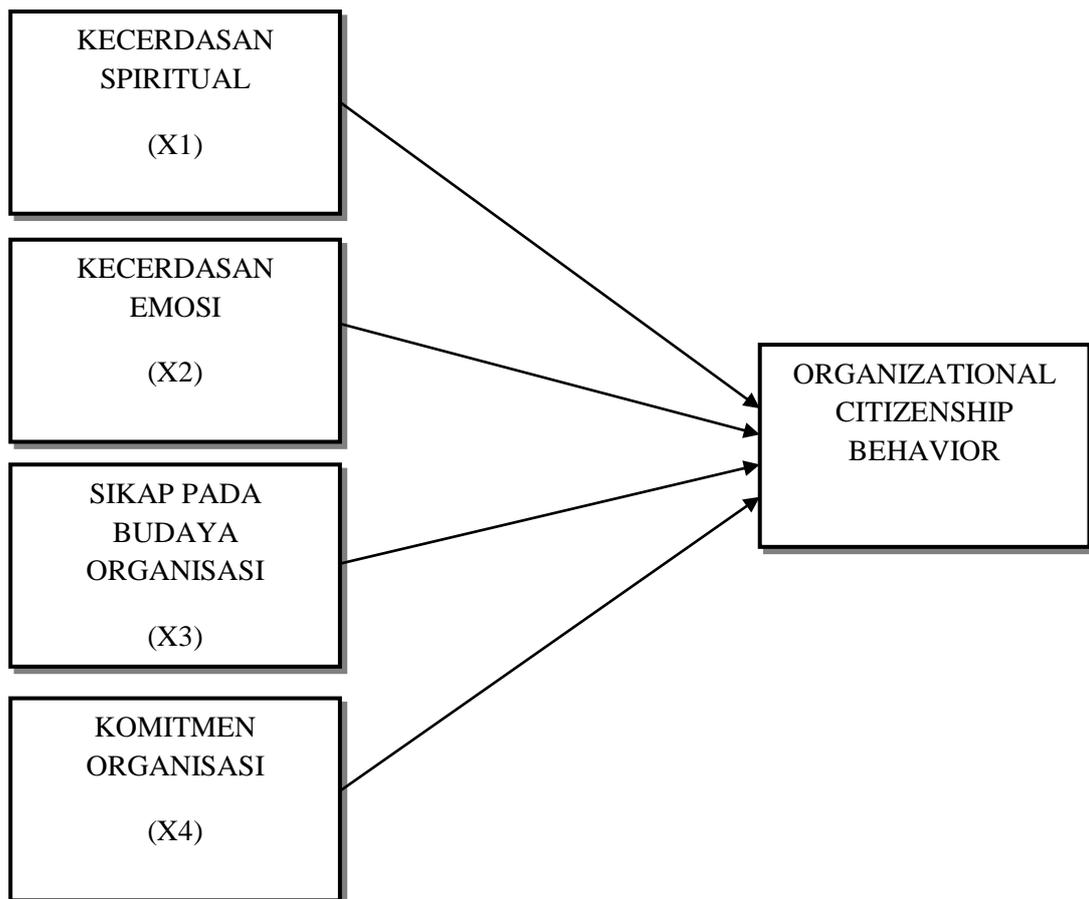
Temuan dari studi ini sejalan kesimpulan dari studi-studi sebelumnya, salah satunya yang dilakukan Podsakoff dan MacKenzie dalam Purba (2003), dimana OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja dengan cara membantu tugas rekan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan

stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) kinerja dari unit kerja. Serta linear dengan kesimpulan penelitian Ariani (2008), dimana OCB merupakan perilaku positif di tempat kerja yang mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi.

Menurut Robbins (2003), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi tersebut berkaitan dengan cara karyawan mempersepsikan karakteristik budaya organisasi yang nantinya dapat memicu timbulnya OCB yang baik pada karyawan untuk organisasi. Budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana karyawan organisasinya, apakah organisasi tersebut dapat mendorong karyawan untuk kerja tim atau tidak, kemudian menghargai inovasi, dan melumpuhkan prakarsa, sehingga budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi OCB (Robbins dan Judge, 2008).

Pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap *OCB* sejalan dengan hasil penelitian Scholl (1981) dan Schappe (1998) yang menemukan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor *OCB* yang lebih signifikan dibandingkan kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

H2: Kecerdasan Emosi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

H3: Sikap Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

H4: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini termasuk dalam jenis *explanatory*. Menurut Singarimbun (2006) penelitian *explanatory* adalah menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal. Dalam penelitian ini diamati seluruh populasi sehingga tidak dilakukan penarikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah profil SMK Negeri 1 Adiwerna, SMK Negeri 1 Warureja, SMK Negeri 1 Bumijawa, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal, dan lembaga lain yang terkait. Jenis data dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui survey dan wawancara terhadap responden dengan bantuan kuesioner yang sudah dipersiapkan sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari catatan, buku-buku, serta melalui literatur, jurnal penelitian, dokumen laporan profil kesehatan dan lainnya sekiranya diperlukan untuk menyusun penelitian ini.

Definisi Operasional

Untuk merangkum variabel-variabel yang diteliti, berikut ini adalah definisi tentang variabel, indikator dan skala pengukurannya yang disajikan dalam bentuk tabel sebagaimana tersebut di bawah ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Organizational Citizenship Behavior merupakan (1) perilaku yang bersifat sukarela, bukan tindakan terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi (2) perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak diperintahkan secara formal (3) tidak berkaitan secara terang-terangan dengan sistem <i>reward</i> formal. (Allison dkk., 2001:2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Civic Virtue</i> 3. <i>Conscientiousness</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Sportmanship</i> 	Skala konvensional Skore 1-10
2	Kecerdasan Spiritual Adalah cara kita menggunakan makna, nilai, tujuan, dan motivasi dalam proses berpikir dan pengambilan keputusan (Zohar dan Marshall, 2005:137-177).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Spontanitas 3. Holisme 4. Kepedulian 5. Keragaman 6. Bertanya “mengapa” 7. Mengambil manfaat dari kemalangan 8. Kerendahan hati 9. Keterpanggilan 	Skala konvensional Skore 1-10
3	Kecerdasan Emosi Yaitu suatu bentuk kecerdasan yang berkaitan dengan sisi kehidupan emosi, seperti kemampuan untuk menghargai dan mengelola emosi diri dan orang lain, untuk memotivasi diri seseorang dan mengekang impuls, dan untuk mengatasi hubungan interpersonal secara efektif (Hein, 1999:1).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui emosi-emosi kita sendiri 2. Mengelola emosi-emosi kita sendiri 3. Memotivasi diri kita sendiri 4. Menghargai emosi orang lain 5. Mengatasi kerjasama 	Skala konvensional Skore 1-10
4	Sikap Budaya Organisasi Schein (1985), budaya kerja mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi-organisasi lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterkaitan lingkungan organisasi. 2. Hakikat realitas dan kebenaran. 3. Hakikat sifat manusia. 4. Hakikat kegiatan manusia. 5. Hakikat hubungan antar manusia. 	Skala konvensional Skore 1-10

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel (lanjutan)

No	Variabel	Indikator	Pengukuran
5	Komitmen Organisasi Meyer dan Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.	1. <i>Affective Commitment.</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i>	Skala konvensional Skore 1-10

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda dilakukan uji asumsi klasik agar diperoleh estimasi yang BLUE (*Best Linier Unbias Estimation*) atau estimasi terbaik yang tidak bias dari hasil analisis akan dilakukan juga pengujian terhadap penyimpangan asumsi klasik antara lain Multikolinearitas, Autokorelasi dan Heteroskedastisitas.

Uji validitas item dilakukan dengan menggunakan metode korelasi tunggal *product moment pearson*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linear berganda mempergunakan asumsi bebas dari kolinearitas, heterokedastisitas dan normalitas, dimana:

- Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.
- Heteroskedastisitas, menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Regresi linier berganda ini dikembangkan untuk mengestimasi nilai variabel dependen dengan menggunakan lebih dari satu variabel independent (Gudjarati, 2003). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat digunakan Regresi linier Berganda. Hubungan fungsional antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut dapat dituliskan dalam bentuk matematis sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

dimana :

Y	=	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
X ₁	=	Kecerdasan Spiritual
X ₂	=	Kecerdasan Emosi

X_3	=	Sikap pada Budaya Organisasi
X_4	=	Komitmen Organisasi
β_0	=	Konstanta
$\beta_{1,2,3,4}$	=	Koefisien regresi
ε	=	error term

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan sebagaimana dinyatakan dalam penelitian, perlu dilakukan pengujian yaitu uji simultan (bersama-sama).

1) Pengujian secara simultan (Uji F)

Untuk menguji secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan melihat nilai F hitung pada tingkat signifikansi yang dipilih (Gujarati, 1995). Pengambilan keputusannya:

- H_0 diterima bila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ pada tingkat kepercayaan 5% atau nilai probabilitas signifikan (sig.) lebih besar dari 0,05
- H_a ditolak bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ pada tingkat kepercayaan 5% atau nilai probabilitas signifikan (sig.) lebih kecil dari 0,05.

2) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan (Gujarati, 2003). Jika nilai R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya apabila hasilnya semakin kecil (mendekati nol) maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

HASIL DAN ANALISIS

Kuesioner diberikan kepada guru-guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Kelompok Teknologi Dan Industri di Kabupaten Tegal baik yang PNS maupun yang Non-PNS . Jumlah kuesioner yang kembali ke peneliti adalah 15 dari 150 eksemplar, dengan *response rate* sebesar 90%. Kuesioner yang kembali tersebut kemudian disaring dan diteliti kelengkapan datanya. Terdapat lima buah kuesioner yang tidak lengkap dan tidak sesuai dengan kriteria responden yang ditetapkan dalam penelitian ini. Jadi, jumlah kuesioner yang digunakan (*usable rate* sebanyak 96%) untuk pengolahan data adalah 130 eksemplar.

1. Identitas Responden

Tabel 2. Responden Dibedakan Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	99	76,2
2	Perempuan	31	23,8
	Jumlah	130	100,0

Data gambaran umum responden dibedakan atas jenis kelamin disajikan dalam Tabel 2 yang terlihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sejumlah 76,2 persen, selebihnya adalah perempuan 23,8 persen. Kenyataan ini menunjukkan

bahwa sebagian besar guru di SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal adalah laki-laki.

Tabel 3. Responden Dibedakan Menurut Usia

No.	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	21 - 30 tahun	11	8,5
2	31 - 40 tahun	57	43,8
3	41 - 50 tahun	38	29,2
4	51 - 60 tahun	24	18,5
Jumlah		130	100,0

Berdasarkan Tabel 3 diketahui guru yang menjadi responden penelitian sebagian besar berusia antara 31-40 tahun yaitu sebesar 43,8 persen. Selanjutnya usia 41-50 tahun dan 51-60 tahun yaitu masing-masing 29,2 dan 18,5 persen. Dan hanya sebagian kecil yang berusia 21-30 tahun sebanyak 8,5 persen. Gambaran ini menjelaskan bahwa guru di SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal beragam usianya, namun demikian pada paling banyak adalah guru yang berusia produktif. Gambaran umum responden dibedakan menurut masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Responden Dibedakan Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	< 5 tahun	49	37,7
2	06 – 10 tahun	28	21,5
3	11 – 15 tahun	8	6,2
4	15 -20 tahun	7	5,4
5	Lebih dari 20 tahun	38	29,2
Jumlah		100	100,0

Berdasarkan Tabel 4 diketahui guru yang menjadi responden penelitian sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, yaitu sebesar 37,7 persen. Selanjutnya guru dengan masa kerja lebih dari 20 tahun dan 6-10 tahun, yaitu sebesar 29,2 dan 21,5 persen. Hanya sebagian kecil yang mempunyai masa kerja 11-15 tahun dan 15-20 tahun yaitu sebesar 6,2 dan 5,4 persen. Kenyataan yang demikian menunjukkan sebagian besar guru baru (masih kurang dari 5 tahun) bertugas di SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal.

Tabel 5. Gambaran Umum Responden Dibedakan Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Diploma 3 (D3)	3	2,3
2	Sarjana (S1)	122	93,8
3	Strata 2 (S2)	5	3,8
Jumlah		100	100,0

Berdasarkan Tabel 5 diketahui guru yang menjadi responden penelitian sebagian besar (93,8 persen) tingkat pendidikannya Sarjana (S1), yaitu 93,8 persen, sedangkan guru yang tingkat pendidikannya Diploma 3 (D3) dan Strata 2 (S2) masing-masing 2,3

dan 3,8 persen. Melihat data ini maka sebagian besar guru sudah memenuhi syarat minimum tingkat pendidikan bagi guru SMK, yaitu Sarjana (S1).

Pembahasan Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kesahihan pertanyaan yang dijadikan kuesioner. Analisis validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Analisis reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien reliabilitas *alpha cronbach*. Adapun hasil pengujian validitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Pengujian Validitas Variabel Penelitian
Lampiran

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui hasil penghitungan validitas diperoleh korelasi hitung (r_{hitung}) pada setiap pertanyaan pada variabel penelitian nilainya lebih besar dari $r_{tabel} = 0,374$ (dengan alpha 5 persen dan dk: $n-2=28$). Dengan demikian dapat dikatakan pertanyaan yang tergabung dalam variabel penelitian adalah valid untuk dijadikan instrumen penelitian. Adapun hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7 Pengujian Reliabilitas
Lampiran

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui hasil perhitungan reliabilitas diperoleh nilai *alpha cronbach* pada setiap variabel penelitian nilainya lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2005), dimana nilai terendah adalah pada variabel Organizational Citizenship Behavior yaitu 0,839. Dengan demikian dapat dikatakan pernyataan yang tergabung dalam instrumen variabel penelitian adalah reliabel untuk dijadikan instrumen dalam penelitian.

Analisis Regresi

Model persamaan regresi yang baik adalah model yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, diantaranya adalah model bebas dari multikolinieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil sebelumnya telah terbukti bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini adalah telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model dalam penelitian ini sudah baik. Adapun ringkasan hasil regresi dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 8. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi	Standar error	t hitung	Signifikansi
Kecerdasan Spiritual	0,97	0,043	2,239	0,027**
Kecerdasan Emosi	0,667	0,042	15,822	0,000*
Sikap pada Budaya Organisasi	0,140	0,037	3,792	0,000*
Komitmen Organisasi	0,106	0,037	2,860	0,005*
Konstanta	-2,354	1,813	-1,298	0,197**
R Square	= 0,961			
F hitung	= 761,450			
Probability	= 0,000**			

Keterangan:
 ** Signifikan sampai dengan taraf nyata 1%
 * Signifikan sampai dengan taraf nyata 5%

Sesuai dengan hasil regresi di atas selanjutnya persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = -2,345 + 0,97 X_1 + 0,667 X_2 + 0,140 X_3 + 0,106 X_4$$

Dimana:

X_1 = Kecerdasan Spiritual

X_2 = Kecerdasan Emosi

X_3 = Sikap pada Budaya Organisasi

X_4 = Komitmen Organisasi

Berdasarkan data pada tabel dan persamaan di atas terlihat keempat variabel yaitu kecerdasan spiritual, kecerdasan emosi, sikap pada budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif dalam model regresi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar persentase variasi variabel bebas pada model dapat menerangkan variabel terikat (Gujarati, 2003). Koefisien determinasi dinyatakan dalam prosentase, yaitu berkisar dari 0-1. Besarnya koefisien determinasi (R^2) dalam perhitungan regresi sebagaimana ditampilkan pada tabel sebelumnya adalah 0,961 atau 96,1 persen. Dapat diartikan bahwa 96,1 persen variasi variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dapat diterangkan oleh variabel bebasnya yaitu kecerdasan spiritual, kecerdasan emosi, sikap pada budaya organisasi dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya atau 3,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian (selain variabel bebas yang diteliti).

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian dengan uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis pertama sampai dengan keempat, yang dijelaskan di bawah ini:

a. Hipotesis Pertama

Berdasarkan nilai t hitung untuk variabel kecerdasan spiritual (t_1) sebesar 2,239, sedangkan t tabel adalah 1,986 (dengan dk: $n-k-1$ atau $130-10-1 = 119$; pada taraf

kesalahan 5 persen - lampiran 9), sehingga t hitung $>$ t tabel ($2,239 > 1,986$), dengan signifikansi 0,002. Melihat hasil ini maka hipotesis pertama diterima. Dengan demikian variabel kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru. Artinya semakin baik faktor kecerdasan spiritual pada SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* guru.

b. Hipotesis Kedua

Berdasarkan nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosi (t_2) sebesar 15,822, sedangkan t tabel adalah 1,986 (dengan $dk : n-k-1$ atau $130 - 10 - 1 = 119$; pada taraf kesalahan 5 persen - lampiran 9), sehingga t hitung $>$ t tabel ($2,056 > 1,986$), dengan signifikansi 0,043. Melihat hasil ini maka hipotesis kedua diterima. Dengan demikian variabel kecerdasan emosi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru. Artinya semakin baik faktor kecerdasan emosi pada SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* guru.

c. Hipotesis Ketiga

Berdasarkan nilai t hitung untuk variabel sikap pada budaya organisasi (t_3) sebesar 3,792, sedangkan t tabel adalah 1,986 ($130 - 10 - 1 = 119$; pada taraf kesalahan 5 persen), sehingga t hitung $>$ t tabel ($2,301 > 1,986$), dengan signifikansi 0,024. Melihat hasil ini maka hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian variabel sikap pada budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru. Artinya semakin baik faktor sikap pada budaya organisasi pada SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* guru.

Hasil penelitian bahwa spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun terhadap OCB. Hasil tersebut menunjukkan kesesuaian dengan teori dan juga hasil-hasil penelitian terdahulu, misalnya yang dilaksanakan oleh Yahyazadeh-Jeloudar, dan Lotfi-Goodarzi (2012). Mereka menghasilkan temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan spiritual guru dan kepuasan kerja mereka. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa tingkat spiritualitas tidak memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan terhadap gaji dan tunjangan. Trihandini (2005) melakukan penelitian di Hotel Horison Semarang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual memiliki peran yang sama penting baik secara individu atau secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki tingkat spiritualitas tinggi memiliki sikap mengenai kehidupan mereka secara lebih positif dan percaya diri serta tidak menyalahkan orang lain, sehingga dalam menghadapi situasi pekerjaan mereka lebih tenang dan bisa melihat segi-segi positif dari pekerjaan mereka sehingga mereka lebih puas.

d. Hipotesis Keempat

Berdasarkan nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi (t_4) sebesar 2,860, sedangkan t tabel adalah 1,986 (dengan $130 - 10 - 1 = 119$), pada taraf kesalahan 5 persen), sehingga t hitung $>$ t tabel ($2,123 > 1,986$), dengan signifikansi 0,036. Melihat hasil ini maka hipotesis keempat diterima. Dengan demikian variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior guru. Artinya semakin baik faktor komitmen organisasi pada SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa faktor-faktor Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosi, Sikap Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal. Selengkapnya sebagai berikut:

1. *Kecerdasan Spiritual* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal. Tingginya pemahaman guru tentang cara menggunakan makna, nilai, tujuan, dan motivasi dalam proses berpikir dan pengambilan keputusan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.
2. *Kecerdasan Emosi* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal. Tingginya kecerdasan guru yang berkaitan dengan sisi kehidupan emosi, seperti kemampuan untuk menghargai dan mengelola emosi diri dan orang lain, untuk memotivasi diri seseorang dan mengekang impuls, dan untuk mengatasi hubungan interpersonal secara efektif dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal.
3. Sikap Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal. Tingginya budaya kerja yang mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut bersama akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal.
4. Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal. Tingginya komitmen guru dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Adanya jaminan terhadap kesehatan dasar dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal.

Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Kajian perilaku organisasi di lingkungan pendidikan tidak hanya berhenti pada *Organizational Citizenship Behavior* pasien saja, tetapi juga dapat berkembang sampai dengan loyalitas atau kinerja guru dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada anak didik dan masyarakat pada umumnya. Karena itulah pengembangan kajian teoritis dapat dilanjutkan sampai dengan minat loyalitas atau kinerja guru.

2. Implikasi Manajerial

Mengingat variabel Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang paling besar terhadap Organizational Citizenship Behavior pelayanan kesehatan dasar maka pihak Kepala Sekolah beserta para wakilnya selalu memotivasi para guru untuk selalu meningkatkan komitmen organisasi. Hal lainnya adalah perlunya memberikan seminar, pelatihan dan outbond terhadap guru terkait dengan peningkatan kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, & Ginanjar, A. (2005). *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual ESQ emotional spiritual quotient. The ESQ way 165, 1 ihsan, 6 rukun iman dan 5 rukun Islam*. Jakarta: Penerbit Aga.
- Aldag, Ray, Reschke, Wayne. (1997). *Employee value added*. New-York: Center for Organizational Effectiveness Inc.
- Allison, J. B., Voss, S. R., Houston, C. R. (2001). *An empirical investigation of the impact of SDB on the relationship between OCB and individual performance*.
- Azwar, Saifuddin. (2003). *Sikap manusia teori dan pengukurannya*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Boyatzis, R. E., & Ron, S. (2001). *Unleashing the power of self directed learning, case western reserve university*. USA: Cleveland, Ohio.
- Budiharjo. (2002). *Peran strategi SDM dalam menghadapi persaingan global*. Prosiding Temu Ilmiah I. Asosiasi Psikologi Industri & Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Carry, C. (2000). Emotional intelligence: What and why it matters.
- Debora, E. P. (2003). *Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap perilaku citizenship karyawan*.
- Djarwanto. (2003). *Mengenal beberapa uji statistik dalam penelitian*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Gerbing, D. W., & Anderson, J. C. An updated paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*, 186-192.
- Goleman, D. (2000). *Working with emotional intelligent*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hair, F. J., Anderson, E. R., Tatham, L. R., Black, C. W. (1995). *Multivariate data analysis: With reading*. 4th edition. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hein, Steve. (1999). *Ten habits of emotionally intelligent people*. New-York: The EQ Institut Inc.
- Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equating modelling*. New York: The Guilford Press.
- Markoczy, L., & Xin, K. (2002). *The virtues of omission in organizational citizenship behavior*.
- Martin, A. D. (2000). *Kompetensi model, tren baru revitalisasi SDM*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Moeljono, Djokosantoso. (2003). *Budaya korporat dan keunggulan korporasi*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Niehoff, B. *A motive-based view of organizational citizenship behaviors: Applying an old lens to a new class organizational behavior*.

- Organ, D. W., et al. (2006). *Organizational citizenship behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Sanjaya, F. (2012). Peran moderasi kecerdasan emosi pada stres kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3 (2),155-163.
- Schemerhorn., Hunt, & Osbom. (1994). *Managing organizational behavior*. Fifth ed. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sidi, I. D. (2003). Menuju masyarakat belajar: Menggagas paradigma baru pendidikan. Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu.
- Soetjipto, W. B., dkk. (2002). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Suryabrata, S. (2002). *Pengembangan alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tilaar, H. A. R. (2000). *Paradigma baru pendidikan nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Thorndike, E. L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of Applied Psychology*, 4, 469-477.
- Trihandini, F. M. (2005). Analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4 (2), 103-114.
- Wayne, A. L. (2003). *Reading in social psychology: General, classic, and contemporary selection*. Fifth edition. United States of America.
- Wijaya, H. S. (2000). Pengaruh komponen komitmen organisasional pada hubungan persepsi kaitan kinerja-gaji dan organizational citizenship behavior. Thesis. Universitas Gajah Mada.
- Yoenanto, N. H. (2003). *Kontribusi kecerdasan emosi terhadap keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dasar negeri di kota Surabaya*. Universitas Negeri Malang.
- Yuwono, I., dkk. (2005). *Psikologi industri dan organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.