

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek dan Subjek Penelitian**

##### **1. Profil RSUD Majalengka**

RSUD Majalengka merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang mulai berdiri pada tahun 1911, yang menjadi direktur pertamanya saat itu adalah dr. R Gambiro Prawirosudirdjo pada tahun 1946, lalu pada tahun 1962 kepemimpinan beralih ke seseorang berkebangsaan Jerman yaitu dr. Heinz Germal, namun di tahun 1965 dr. Heinz kembali ke negara asalnya, dan pimpinan Rumah Sakit Majalengka dipegang oleh Kepala Dinas Kesehatan Dati II Majalengka, yaitu dr. le Tiong Bie atau dikenal dengan nama dr. Iwan Satibi, setelah itu, masih banyak pergantian kepemimpinan di Rumah sakit Umum Daerah Majalengka ini, hingga saat ini Direktur Utama Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka dijabat oleh dr. H. Harizal Harahap, MM.

Dengan berawal dari Rumah Sakit Kelas D, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majalengka terus berkembang disertai dengan hadirnya banyak dokter spesialis, sehingga Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka dianggap memenuhi persyaratan untuk ditingkatkan kelasnya menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka Kelas C pada tahun 1988 dengan surat keputusan Menkes No. 105/Menkes/SK/II/tahun 1988.

Pada tahun 2009, RSUD Majalengka mendapatkan sertifikat Akreditasi Rumah Sakit berdasarkan nomor YM.01.10/III/2099/09 dengan

status akreditasi penuh untuk 5 (lima) Standar Pelayanan meliputi Administrasi Manajemen, Pelayanan Medis, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Keperawatan, dan Rekam Medis. Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Pemerintah Daerah Majalengka Nomor 10 tanggal 1 Desember Tahun 2009 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka, maka Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Daerah tipe C.

## **2. Semboyan, Visi, Misi dan Motto RSUD Majalengka**

Dalam menjalankan organisasinya, Rumah sakit yang beralamat di Jln. Kesehatan No. 77, Kel. Majalengka Wetan, Kab. Majalengka ini memiliki semboyan “Melayani dengan ikhlas”, dengan Visinya, yaitu, “Menjadi Rumah Sakit terpercaya dan Pilihan Utama di Kabupaten Majalengka.” Adapun Misinya, yaitu :

- a. Melaksanakan upaya kesehatan dengan berdaya guna dan berhasil guna,
- b. Mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilakukan secara serasi dan terpadu,
- c. Upaya peningkatan, pencegahan, dan melaksanakan upaya rujukan,
- d. Melaksanakan pelayanan yang bermutu sesuai dengan pelayanan standar rumah sakit,
- e. Meningkatkan IPM Kabupaten Majalengka.

Selain memiliki Visi dan Misi, RSUD Majalengka juga memiliki Motto, yaitu, “REMAJA (Ramah, Efektif, Mudah, Aman, dan Terjangkau).” Pada penelitian ini, penyebaran kuisisioner dilakukan di RSUD Majalengka. Waktu yang diperlukan dalam pembagian kuisisioner ini adalah sekitar 1 minggu dimulai dari tanggal 28 Januari 2019 melakukan penyebaran dan diambil pada tanggal 5 Februari. Peneliti menyebarkan kuisisioner yang berjumlah 150 di RSUD Majalengka.

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada responden sebanyak 150 kuisisioner, dan kembali sebanyak 119 kuisisioner. Berikut adalah perhitungan tingkat pengembalian kuisisioner yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4. 1**

**Hasil Pengumpulan Data**

Kuisisioner yang dibagikan	150
Kuisisioner yang kembali	119
Kuisisioner yang tidak memenuhi kriteria	4
Kuisisioner yang digunakan	115
Response rate	76%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan penjelasan dari tabel diatas menunjukkan bahwa 150 kuisisioner yang disebarkan kepada responden, kuisisioner yang kembali 119 kuisisioner, kuisisioner yang tidak memenuhi kriteria sebanyak 4 kuisisioner, sehingga kuisisioner yang layak diuji yaitu 115 kuisisioner atau hanya 76% yang selanjutnya data tersebut akan diolah oleh AMOS. Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel *intervening* pada RSUD Majalengka.

Untuk mengetahui karakteristik responden pada penelitian ini digunakan analisis persentase. Ringkasan hasil analisis diskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4. 2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
Laki-Laki	17	15.0
Perempuan	98	85.0
Total	115	100.0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori perempuan yaitu sebanyak 98 responden (85,0%).

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden**

**Tabel 4. 3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
≤ 20 tahun	0	0
21 - 25 tahun	5	4.4
26 - 30 tahun	14	12.2
31 - 35 tahun	45	39.1
36 - 40 tahun	13	11.3
41 – 45 tahun	35	30.4
> 45 tahun	3	2.6
Total	115	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia pegawai Rumah Sakit Umum Daerah

Majalengka, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori usia 31 – 35 tahun yaitu sebanyak 45 responden (39,1%).

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4. 4**

**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
SLTP/Sederajat	2	1.7
SLTA/Sederajat	11	9.6
Diploma (D3)	72	62.7
S1	30	26.0
S2	0	0
S3	0	0
Total	115	100.0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori Diploma (D3) yaitu sebanyak 72 responden (62,3%).

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel 4. 5**

**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
≤ 1 tahun	2	1.7
1 – 5 tahun	9	7.8
6 – 10 tahun	40	34.8
11 – 15 tahun	31	27.0
15 – 20 tahun	20	17.4
>20 tahun	13	11.3
Total	115	100.0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja para pegawai Rumah Sakit Umum

Daerah Majalengka, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori lama bekerja selama 6 – 10 tahun yaitu sebanyak 40 responden (34,8%).

## B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliable, dalam penelitian ini terdiri dari 53 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 115 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas CFA dengan AMOS versi 22 dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4. 6**

### Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Butir	Factor Loading	Component Reliability
<b>Kecerdasan Emosional</b>	KE1	0,879	0,9739
	KE2	0,840	
	KE3	0,822	
	KE4	0,817	
	KE5	0,850	
	KE6	0,851	
	KE7	0,847	
	KE8	0,800	
	KE9	0,832	
	KE10	0,833	
	KE11	0,855	
	KE12	0,880	
	KE13	0,869	
	KE14	0,835	
	KE15	0,858	
<b>Kecerdasan Spiritual</b>	KS1	0,786	0,9650
	KS2	0,853	
	KS3	0,833	
	KS4	0,859	

Variabel	Butir	Factor Loading	Component Reliability
OCB	KS5	0,852	0,9725
	KS6	0,861	
	KS7	0,852	
	KS8	0,817	
	KS9	0,770	
	KS10	0,854	
	KS11	0,856	
	KS12	0,823	
	OCB1	0,839	
	OCB2	0,806	
	OCB3	0,810	
	OCB4	0,873	
	OCB5	0,758	
	OCB6	0,874	
	OCB7	0,873	
OCB8	0,864		
OCB9	0,771		
OCB10	0,841		
OCB11	0,861		
OCB12	0,851		
OCB13	0,862		
OCB14	0,850		
OCB15	0,830		
Kinerja	KIN1	0,836	0,9695
	KIN2	0,840	
	KIN3	0,872	
	KIN4	0,895	
	KIN5	0,850	
	KIN6	0,904	
	KIN7	0,884	
	KIN8	0,826	
	KIN9	0,826	
	KIN10	0,882	
	KIN11	0,863	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Untuk uji validitas data formal yang menggunakan AMOS versi 22 dari seluruh daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan. Menurut Ghazali (2017), data dikatakan valid apabila nilai factor loading

>0,5. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 4 variabel dinyatakan valid dengan nilai > 0,5.

Ghozali (2017) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability*>0,7. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *C.R* pada variabel penelitian nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut reliable sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

### C. Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian, hasil tersebut dapat dilihat dari table berikut:

**Tabel 4. 7**

#### **Statistik Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional**

<b>Descriptive Statistics</b>				
	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>
KE1	115	1	5	3,87
KE2	115	2	5	3,83
KE3	115	1	5	3,76
KE4	115	1	5	3,82
KE5	115	1	5	3,80
KE6	115	1	5	3,78
KE7	115	1	5	3,85
KE8	115	1	5	3,71
KE9	115	2	5	3,81
KE10	115	1	5	3,81
KE11	115	2	5	3,79
KE12	115	1	5	3,86
KE13	115	1	5	3,91
KE14	115	1	5	3,80
KE15	115	1	5	3,81
Rata-rata	115			3.81

Sumber: Data Primer Diolah, 2019



Pada table 4.7 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kecerdasan emosional Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.81 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kecerdasan emosional kategori ini adalah tinggi.

**Tabel 4. 8**

**Statistik Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
KS1	115	1	5	3,77
KS2	115	2	5	3,81
KS3	115	1	5	3,95
KS4	115	1	5	3,73
KS5	115	2	5	3,79
KS6	115	2	5	3,78
KS7	115	2	5	3,77
KS8	115	1	5	3,70
KS9	115	1	5	3,80
KS10	115	2	5	3,83
KS11	115	1	5	3,76
KS12	115	2	5	3,76
Rata-rata	115			3.78

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada table 4.8 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kecerdasan spiritual. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.78 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kecerdasan spiritual dalam kategori ini adalah tinggi.

**Tabel 4. 9**  
**Statistik Deskriptif Variabel OCB**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
OCB1	115	1	5	3,69
OCB2	115	1	5	3,72
OCB3	115	1	5	3,84
OCB4	115	1	5	3,71
OCB5	115	2	5	3,72
OCB6	115	1	5	3,77
OCB7	115	1	5	3,71
OCB8	115	1	5	3,72
OCB9	115	1	5	3,80
OCB10	115	2	5	3,77
OCB11	115	1	5	3,77
OCB12	115	1	5	3,82
OCB13	115	2	5	3,71
OCB14	115	1	5	3,68
OCB15	115	2	5	3,75
Rata-rata	115			3.74

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada table 4.9 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable OCB. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.74 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel OCB dalam kategori ini adalah tinggi.

**Tabel 4. 10**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
KIN1	115	1	5	3,77
KIN2	115	1	5	3,64
KIN3	115	1	5	3,73
KIN4	115	1	5	3,70
KIN5	115	1	5	3,71
KIN6	115	1	5	3,70
KIN7	115	1	5	3,70
KIN8	115	2	5	3,72
KIN9	115	1	5	3,67
KIN10	115	1	5	3,74
KIN11	115	1	5	3,67
Rata-rata	115			3.70

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada table 4.10 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kinerja karyawan. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.70 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dalam kategori ini adalah tinggi.

#### **D. Hasil Penelitian**

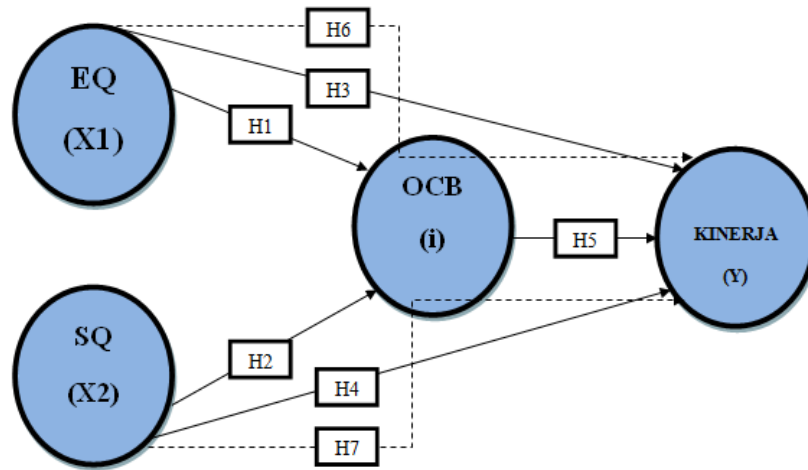
Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Langkah-langkah tersebut mengacu pada proses analisis SEM menurut (Hair, et. Al., 1998 dalam Iman Ghozali 2011). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

## 1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini secara umum terdiri dari dua variabel independen (eksogen) yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, satu variabel dependen (endogen) yaitu kinerja dan variabel intervening yaitu OCB.

## 2. Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)

Setelah pengembangan model berbaris teori, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur yang akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kasualitas yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya, sedangkan garis-garis lengkung menunjukkan hubungan antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruksi. Pengukuran hubungan antara variable dalam SEM dinamakan *structural model*. Berdasarkan landasar teori yang ada maka dibuat diagram jalur untuk SEM sebagai berikut:

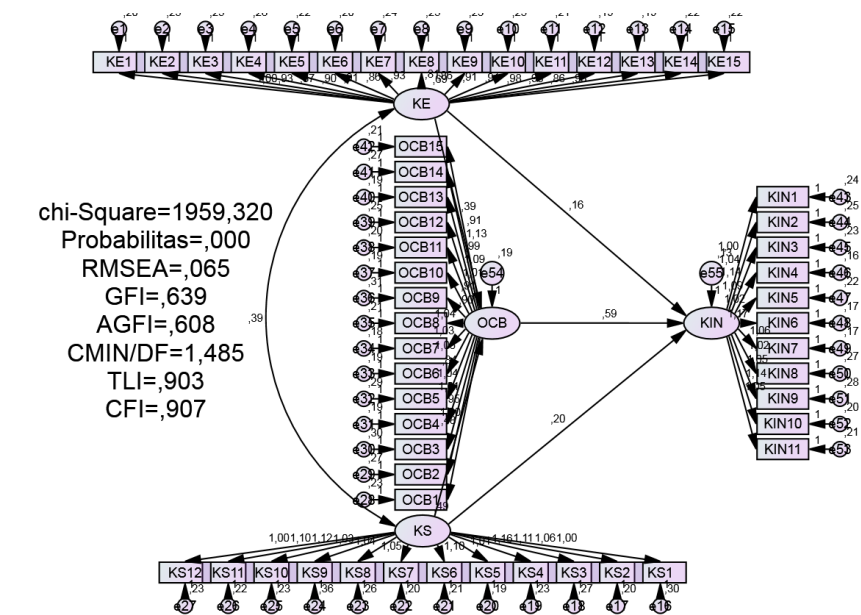


Gambar 4. 1

Diagram Alur

### 3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural*



Gambar 4. 2

Persamaan Struktural

#### 4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi *maksimum likelihood* (ML) estimasi ML telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

##### a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 115 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representative adalah sekitar 100-200 (Imam Ghozali, 2011). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang di perlukan uji SEM.

##### b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan z value (*critical ratio* atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai *skewness* dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2011). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KIN11	1,000	5,000	-,513	-2,246	,454	,995
KIN10	1,000	5,000	-,342	-1,496	-,575	-1,258
KIN9	1,000	5,000	-,433	-1,897	,125	,273
KIN8	2,000	5,000	-,162	-,710	-,852	-1,865
KIN7	1,000	5,000	-,490	-2,147	,240	,526
KIN6	1,000	5,000	-,476	-2,083	,027	,059
KIN5	1,000	5,000	-,214	-,938	-,379	-,830
KIN4	1,000	5,000	-,444	-1,944	,091	,200
KIN3	1,000	5,000	-,406	-1,778	-,323	-,707

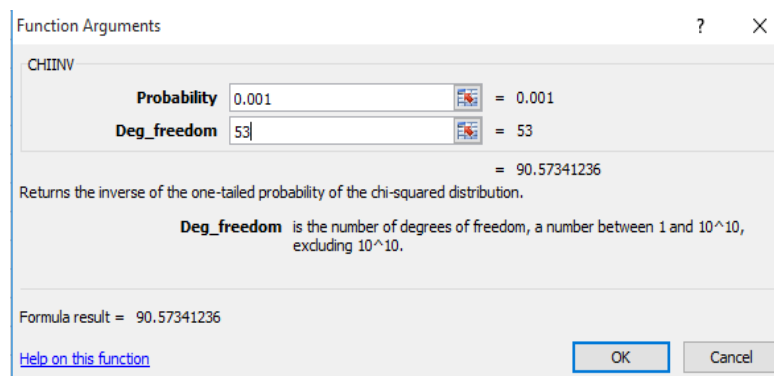
Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KIN2	1,000	5,000	-,393	-1,722	,245	,537
KIN1	1,000	5,000	-,418	-1,830	-,159	-,348
OCB15	2,000	5,000	-,257	-1,123	-,440	-,962
OCB14	1,000	5,000	-,553	-2,420	,108	,237
OCB13	2,000	5,000	-,174	-,761	-,614	-1,345
OCB12	1,000	5,000	-,643	-2,816	,292	,639
OCB11	1,000	5,000	-,296	-1,297	-,254	-,557
OCB10	2,000	5,000	-,148	-,649	-,533	-1,167
OCB9	1,000	5,000	-,644	-2,820	,628	1,374
OCB8	1,000	5,000	-,213	-,931	-,423	-,925
OCB7	1,000	5,000	-,471	-2,062	,261	,571
OCB6	1,000	5,000	-,527	-2,305	,197	,432
OCB5	2,000	5,000	-,175	-,767	-,541	-1,184
OCB4	1,000	5,000	-,582	-2,546	,631	1,380
OCB3	1,000	5,000	-,727	-3,184	,337	,737
OCB2	1,000	5,000	-,423	-1,850	,231	,506
OCB1	1,000	5,000	-,165	-,721	-,388	-,850
KS12	2,000	5,000	-,107	-,469	-,729	-1,596
KS11	1,000	5,000	-,361	-1,580	-,285	-,625
KS10	2,000	5,000	-,422	-1,849	-,612	-1,341
KS9	1,000	5,000	-,361	-1,579	-,198	-,432
KS8	1,000	5,000	-,490	-2,147	-,098	-,214
KS7	2,000	5,000	-,108	-,475	-,766	-1,676
KS6	2,000	5,000	-,222	-,970	-,764	-1,672
KS5	2,000	5,000	-,237	-1,036	-,527	-1,153
KS4	1,000	5,000	-,554	-2,426	-,034	-,075
KS3	1,000	5,000	-,672	-2,942	-,068	-,149
KS2	2,000	5,000	-,269	-1,179	-,629	-1,377
KS1	1,000	5,000	-,418	-1,830	-,159	-,348
KE15	1,000	5,000	-,536	-2,345	,223	,488
KE14	1,000	5,000	-,518	-2,267	,142	,310
KE13	1,000	5,000	-,791	-3,462	1,065	2,331
KE12	1,000	5,000	-,520	-2,277	-,227	-,497
KE11	2,000	5,000	-,247	-1,081	-,732	-1,601
KE10	1,000	5,000	-,712	-3,116	,700	1,532
KE9	2,000	5,000	-,350	-1,534	-,513	-1,124
KE8	1,000	5,000	-,205	-,899	-,132	-,290
KE7	1,000	5,000	-,722	-3,162	,416	,911
KE6	1,000	5,000	-,446	-1,952	,128	,281
KE5	1,000	5,000	-,347	-1,521	-,258	-,565
KE4	1,000	5,000	-,706	-3,092	,646	1,415

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KE3	1,000	5,000	-,499	-2,185	,321	,703
KE2	2,000	5,000	-,328	-1,438	-,751	-1,644
KE1	1,000	5,000	-,476	-2,084	-,420	-,919
Multivariate					23,613	1,658

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun *skewness* (kemencengan), berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai 1,658 berada di dalam rentang  $\pm 2,58$ .

c. Identifikasi Outliers

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Kriteria yang digunakan pada tingkat  $p < 0.001$ . Dalam kasus ini variabelnya adalah 53, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



**Gambar 4. 3**

**Nilai Batas Mahalonobis Distance**



Hasilnya adalah 90,573. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 90,573 merupakan outliers multivariate.

**Tabel 4. 12**  
**Hasil pengujian outliers**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
104	80,674	,008	,624
40	76,246	,020	,670
41	70,820	,051	,939
16	70,391	,055	,884
47	70,179	,057	,792
12	69,490	,064	,749
110	68,394	,076	,776
79	67,958	,081	,722
10	67,040	,093	,753
105	66,707	,098	,696
6	65,304	,120	,824
11	65,152	,122	,761
64	64,643	,131	,757
39	64,036	,142	,775
21	63,956	,144	,701
38	63,452	,154	,710
50	61,324	,202	,946
15	60,977	,211	,943
54	60,559	,222	,946
68	60,152	,233	,950
109	59,582	,249	,963
113	59,455	,252	,950
31	58,941	,267	,962
20	58,560	,279	,966
75	58,535	,280	,947
85	58,411	,283	,931
24	58,405	,284	,899
36	58,251	,288	,879
3	58,086	,293	,859
71	57,890	,300	,844
83	57,422	,315	,874
29	57,364	,317	,838
82	56,485	,346	,926
27	56,257	,354	,922

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
30	56,252	,354	,889
114	56,148	,358	,864
22	56,146	,358	,817
90	56,120	,359	,766
61	55,837	,369	,773
92	55,552	,379	,782
65	55,318	,387	,779
18	55,240	,390	,738
115	55,059	,397	,722
69	54,944	,401	,687
59	54,889	,403	,634
73	54,847	,404	,573
33	54,837	,405	,501
100	54,670	,411	,479
77	54,483	,418	,464
13	54,205	,428	,479
2	54,152	,430	,422
80	54,088	,433	,370
57	53,973	,437	,335
107	53,952	,438	,276
103	53,918	,439	,225
49	53,638	,450	,239
111	53,582	,452	,197
26	53,481	,456	,170
17	52,888	,478	,258
88	52,835	,481	,215
91	52,684	,486	,197
42	52,674	,487	,152
56	52,605	,489	,123
25	52,303	,501	,137
78	52,244	,504	,109
86	51,790	,521	,150
84	51,650	,527	,134
74	51,643	,527	,099
44	51,588	,529	,076
8	51,517	,532	,060
51	51,406	,536	,049
102	50,767	,562	,096
32	50,624	,567	,085
101	50,517	,571	,070
60	50,466	,573	,052

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
106	50,294	,580	,047
37	49,287	,620	,156
58	49,231	,622	,123
52	49,187	,623	,094
81	48,899	,635	,102
97	48,658	,644	,103
112	48,442	,652	,100
93	47,544	,686	,234
28	47,250	,697	,248
1	47,087	,703	,227
76	46,735	,715	,254
14	46,628	,719	,217
46	46,605	,720	,164
4	46,273	,732	,180
45	46,066	,739	,168
87	46,024	,740	,126
55	45,384	,762	,200
9	45,203	,768	,179
23	45,001	,775	,162
62	44,784	,782	,148
70	44,465	,792	,153
34	44,070	,804	,171
99	43,758	,813	,171
95	43,235	,828	,215
43	42,583	,846	,295

Pada tabel 4.12 yang terdapat di atas menunjukkan nilai dari Mahalanobis Distance, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 90,573. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data **tidak ada yang outliers**.

## 5. Identifikasi Model Struktural

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam

kategori *over-identified*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

**Tabel 4. 13**

*Notes For Model (Default model) Computation of degrees of freedom (Default model)*

Number of distinct sample moments:	1431
Number of distinct parameters to be estimated:	112
Degrees of freedom (1431 - 112):	1319

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai *df model* sebesar 1319. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori *over identified* karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

## 6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “Fit” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini :

**Tabel 4. 14**

*Menilai Goodness Of Fit*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	<b>Model Penelitian</b>	<b>Model</b>
<i>Significant probability</i>	$\geq 0.05$	0,000	Marginal
RMSEA	$\leq 0.08$	0,065	Fit
GFI	$\geq 0.90$	0,639	Marginal
AGFI	$\geq 0.80$	0,608	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2.0$	1,485	Fit
TLI	$\geq 0.90$	0,903	Fit
CFI	$\geq 0.90$	0,907	Fit

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.14, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimoni yang mengukur goodness of fit model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,485 menunjukkan bahwa model penelitian fit.

Goodnes of Fit Indeks (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,639. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,90$  menunjukkan model penelitian marginal fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai *chi-square* dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,065 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\leq 0,08$  hal ini menunjukkan model penelitian fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freedom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,608. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,80$  menunjukkan model penelitian marginal fit.

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,903 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\geq 0,90$  hal ini menunjukkan model penelitian fit.

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,907 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\geq 0,90$  hal ini menunjukkan model penelitian fit

Berdasarkan keseluruhan pengukuran goodness of fit diatas mengindikasi bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

### **7. Interpretasi dan model Modifikasi Model**

Apabila model tidak fit dengan data, tindakan tindakan berikut bisa dilakukan :

- a. Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubung
- b. Menambah variable jika data tersedia
- c. Mengurangi variable

Modifikasi model yang dilakukan dalam penelitian ini didasari oleh teori yang dijelaskan oleh Arbuckle yang membahas mengenai bagaimana melakukan modifikasi model dengan melihat Modification Indices yang dihasilkan AMOS 22.

### **E. Pengujian hipotesis**

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan *structural model*. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai *standardized regression weight* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variable dalam table berikut:

**Tabel 4. 15**  
**Hubungan antar variabel**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
OCB	<---	Kecerdasan Emosional	,392	,079	4,934	0,000	Positif Signifikan
OCB	<---	Kecerdasan Spiritual	,477	,098	4,871	0,000	Positif Signifikan
Kinerja Pegawai	<---	Kecerdasan Emosional	,157	,071	2,211	0,027	Positif Signifikan
Kinerja Pegawai	<---	Kecerdasan Spiritual	,197	,087	2,275	0,023	Positif Signifikan
Kinerja Pegawai	<---	OCB	,585	,100	5,839	0,000	Positif Signifikan

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan hubungan antar variabel.

### 1. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap OCB

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,392 dan nilai C.R 4,934 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kecerdasan emosional dengan OCB positif. Artinya semakin baik kecerdasan emosional maka akan meningkatkan OCB. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H1) yang berbunyi “**Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kecerdasan emosional dengan OCB.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai RSUD Majalengka, maka semakin tinggi OCB pegawai sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh langsung

antara hubungan kecerdasan emosional dengan OCB pegawai RSUD Majalengka.

Adapun penelitian Zurasaka dalam Marita Ahdiyana (2010) bahwa OCB lebih dipengaruhi oleh kepribadian atau lebih tepatnya kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi berpengaruh terhadap OCB, yang memberikan makna bahwa semakin meningkat kecerdasan emosi pegawai semakin meningkat pula OCB. Kemampuan memotivasi diri sendiri untuk bekerja keras merupakan hal yang penting dalam OCB. Kemampuan dalam memotivasi diri sendiri tersebut dimanifestasikan dengan bertindak efektif serta selalu bersikap optimis dalam menjalankan tugas sesulit apapun. Apalagi sebagai pegawai mereka sudah sangat terbiasa menghadapi berbagai tekanan kerja baik secara internal (tekanan yang datangnya dari rekan kerja dan atasan) maupun secara eksternal (tekanan dari pasien dan keluarganya), dengan demikian mereka cukup memahami cara memotivasi diri.

Penelitian ini menguatkan secara empirik temuan penelitian Wiwik Sumiarsih, Endah Mujiasih dan Jati Ariati (2012), dimana kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan OCB. Pengaruh positif tersebut memberikan makna semakin tinggi kecerdasan emosi karyawan maka OCB karyawan akan ikut tinggi. Sebaliknya bila kecerdasan emosi karyawan rendah maka OCB karyawan akan ikut rendah.



## 2. Hubungan Kecerdasan Spiritual terhadap OCB

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,477 dan nilai C.R 4,871 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kecerdasan spiritual dengan OCB positif. Artinya semakin baik kecerdasan spiritual maka akan meningkatkan OCB. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H2) yang berbunyi “**Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kecerdasan spiritual dengan OCB.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual pegawai RSUD Majalengka, maka semakin tinggi OCB pegawai sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh langsung antara hubungan kecerdasan spiritual dengan OCB pegawai RSUD Majalengka.

Pegawai yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan memotivasi dirinya untuk OCB yang baik serta memahami arti penting sebuah proses yang harus dilalui dimana kesemuanya dilandaskan oleh iman dan kodratnya sebagai makhluk ciptaan Tuhan. Sebaliknya, pegawai dengan kecerdasan spiritual yang rendah akan memiliki pemikiran tertutup, kurang menyadari makna hidup dan melupakan tugasnya sebagai makhluk ciptaan Tuhan.

Sejalan dengan Penelitian Inayah Adi Sari (2014) bahwa kecerdasan spiritual mampu untuk menghadapi dan memecahkan masalah, yaitu

menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain.

### 3. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,157 dan nilai C.R 2,211 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai positif. Artinya semakin baik kecerdasan emosional maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,027 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H3) yang berbunyi “**Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai**” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai RSUD Majalengka, maka semakin tinggi kualitas kinerja pegawai sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh langsung antara hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai RSUD Majalengka.

Sependapat dengan penelitian Ferdiansyah Ari Pratama (2016) bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap tempat mereka bekerja.

#### 4. Hubungan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,197 dan nilai C.R 2,275 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan positif. Artinya semakin baik kecerdasan spiritual maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,023 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H4) yang berbunyi “**Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai**” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual pegawai RSUD Majalengka, maka semakin tinggi kualitas kinerja pegawai sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh langsung antara hubungan kecerdasan spiritual dengan kinerja pegawai RSUD Majalengka .

Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya dirumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang

berasal dari lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik, akan dipraktekan dalam kinerja di tempat ia bekerja.

Sejalan dengan penelitian Maisah Kompri (2016) bahwa dalam hal tingkat spiritualitasnya pegawai, seorang yang mempunyai spiritualitas yang tinggi tentu memiliki religius yang baik, begitu pula sebaliknya. Semakin baik kecerdasan sepiritual yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

##### **5. Hubungan OCB terhadap Kinerja Pegawai**

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,585 dan nilai C.R 5,839 hal ini menunjukkan bahwa hubungan OCB dengan kinerja karyawan positif. Artinya semakin baik OCB maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H5) yang berbunyi “**OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai**” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara OCB dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi pada organisasi akan bersedia melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasinya. Kesamaan tujuan dan orientasi antara pegawai akan membuat pegawai akan merasa bahwa mereka sudah bekerja ditempat yang sesuai dengan tujuannya. Hal ini akan membuat mereka sanggup apabila diberikan tugas karena mereka merasa bahwa tujuan organisasi

juga merupakan tujuan mereka. Di samping itu, pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan bertanggung jawab. Mereka juga akan cenderung senang dalam membantu rekan kerja yang sedang melakukan tugas diluar kantor (*altruism*). Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dengan organisasi akan bekerja dengan sukarela dan ikhlas bukan hanya mengharapkan imbalan, mereka akan bekerja dengan penuh tanggung jawab demi kemajuan organisasi. Pegawai lebih menghargai waktu, mengedepankan kepentingan organisasi, mematuhi segala peraturan yang berlaku, mengikuti perubahan organisasi, serta loyal terhadap organisasi. Pegawai dengan kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, dengan memberikan usaha terbaiknya untuk menjalankan apa yang telah menjadi tugasnya.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi OCB pegawai RSUD Majalengka, maka semakin tinggi juga kualitas kinerjanya sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh langsung antara OCB dan kinerja pegawai RSUD Majalengka.

Hasil sejalan dengan penelitian Dika Fidiyanto (2011) bahwa kinerja mampu meningkatkan OCB karyawan. Seseorang yang sudah memiliki kinerja yang baik akan mengerjakan pekerjaan secara maksimal dan secara sukarela dalam pengerjaannya. Dengan adanya kondisi seperti itu maka permasalahan seperti ketidakpatuhan karyawan dan masalah ketertiban

akan berkurang. Karyawan akan cenderung menaati peraturan dan akan menjalankan tugasnya dengan baik.

Untuk melihat hubungan mediasi antara variable independen terhadap variable dependen melalui variable mediasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

**Tabel 4. 16**

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	Kecerdasan Spiritual	Kecerdasan Emosional	OCB	Kinerja Pegawai
OCB	,446	,437	,000	,000
Kinerja Pegawai	,186	,176	,588	,000

**Tabel 4. 17**

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	Kecerdasan Spiritual	Kecerdasan Emosional	OCB	Kinerja Pegawai
OCB	,000	,000	,000	,000
Kinerja Pegawai	,262	,257	,000	,000

**6. Hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui OCB sebagai variabel intervening**

Pengaruh kecerdasan emosional antara terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh OCB membandingkan antara nilai *direct effect* < nilai *indirect effect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan

nilai  $0,176 < 0,257$  hal ini menunjukkan bahwa OCB memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan positif. Artinya semakin baik kecerdasan emosional maka akan meningkatkan OCB, hal ini akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga (H6) yang berbunyi **“Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui OCB”** terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* pada pegawai RSUD Majalengka, sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung antarkecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai RSUD Majalengka melalui *organizational citizenship behavior*.

Pegawai dalam sebuah perusahaan dapat saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya sehingga tidak mengganggu kinerjanya. Hal ini menunjukkan kecerdasan emosional dalam bekerja. Perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai lama yang membantu pegawai baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Selain itu, dapat juga membantu karyawan baru untuk cepat mencapai target kinerja yang sudah ditentukan oleh Organisasi. Hal tersebut dikarenakan OCB sebagai

perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi dan tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi.

Hal ini sejalandengan penelitian Ibrahim (2014) bahwa OCB juga meningkatkan stabilitas kinerja karyawan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang menampilkan perilaku yang baik memiliki kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru dan dipadukan dukungan OCB dengan meningkatkan kemampuannya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya akan memberikan efek positif pada kinerja pegawai.

#### **7. Hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai melalui OCB sebagai variabel intervening**

Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh OCB membandingkan antara nilai direct effect < nilai indirect effect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai  $0,186 < 0,262$  hal ini menunjukkan bahwa OCB memediasi kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan positif. Artinya semakin baik kecerdasan spiritual maka akan meningkatkan OCB, hal ini akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga (H7) yang berbunyi **“Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui OCB”** terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan.



Kecerdasan spiritual karyawan tidak lepas dari peranan organisasi, seperti mengatur tugas pokok dan fungsi dari setiap lini pekerjaan, tidak ada tumpang tindih tugas yang dapat mengakibatkan gesekan secara emosional antar karyawan. Selain itu, organisasi dapat juga memberikan kajian rohani yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan kecerdasan spiritual pegawainya. Menurut Zohar dan Marshall (2005), OCB memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan OCB yang tinggi akan loyal dan bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh organisasi tempatnya bekerja serta akan mempertahankan keikutsertaannya dalam kegiatan organisasi. Bagi organisasi, mempertahankan konsistensi OCB karyawan dengan cara melibatkan peran aktif karyawan dalam setiap kegiatan kerohanian. Hal ini bertujuan menciptakan wadah interaksi bagi sesama pegawai. Partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerohanian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai mempengaruhi kesediaan untuk bekerja sama baik dengan pimpinan atau teman sekerja. Kecerdasan spiritual yang didukung oleh OCB yang baik akan mampu meningkatkan kinerja sehingga akan mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* pada pegawai RSUD Majalengka, sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung antarkecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai RSUD Majalengka melalui *organizational citizenship behavior*.