

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR (OCB)* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Pada Pegawai Tetap RSUD Majalengka)**

**Yasmin Siti Zahra**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*

*Jalan Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183*

[yasminzahra181@gmail.com](mailto:yasminzahra181@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance through organizational citizenship behavior (OCB) as an intervening variable. The subjects in this study were permanent employees of Majalengka General Hospital. The object of this research is Majalengka Regional Hospital. The sample used in this study is 115 samples with purposive sampling method. This study uses SEM (Structural Equation Modeling) analysis using AMOS software version 22.*

*The results of this study indicate that emotional intelligence has a significant positive effect on OCB, spiritual intelligence has a significant positive effect on OCB, emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance, spiritual intelligence has a significant positive effect on employee performance, OCB has a significant positive effect on performance, influential emotional intelligence significant positive effect on employee performance through OCB, spiritual intelligence has a significant positive effect on employee performance through OCB.*

**Keywords:** *emotional intelligence, spiritual intelligence, organizational citizenship behavior, employee performance.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu peranan penting dalam keberlangsungan organisasi itu sendiri, tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, maka sebuah organisasi akan sulit meraih keberhasilan yang diharapkan, untuk meraih suatu keberhasilan dalam organisasi, tentu saja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya yaitu kinerja pegawai. Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja

pegawainya untuk mencapai tujuan, namun, dalam peningkatan kinerja pegawai pun terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhinya, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri, serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Menurut Goleman (2005) menjelang dekade tahun 2000-an, paradigma tentang kecerdasan intelektual yang menjadi dasar kesuksesan seseorang telah terbantahkan, ternyata kecerdasan intelektual hanya

memberikan kontribusi sebanyak 20%, yang artinya 80% diberikan oleh kecerdasan yang lain, yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Emosi merupakan suatu kondisi mental yang melibatkan aspek biologis, psikologis, maupun kecenderungan untuk bertindak. Oleh karena itu emosi akan berpengaruh terhadap pikiran dan tindakan

Seorang individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengendalikan perasaannya dimanapun mereka berada, apabila orang tersebut mampu mengendalikan perasaannya dalam organisasi maupun perusahaan tempat mereka bekerja, maka secara otomatis orang tersebut akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga mereka puas dengan pekerjaannya dan menggerakkan mereka untuk membalas serta berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi atau perusahaannya dengan cara memberikan kontribusi lebih kepada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kontribusi lebih yang diberikan kelompok organisasi atau perusahaan disebut dengan *organizational citizenship Behavior* atau OCB. OCB adalah tingkah laku karyawan yang sifatnya sukarela diluar *job deskripsi* dan tidak diatur dalam peraturan organisasi atau perusahaan, namun sangat menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan tersebut kerana bisa menaikkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi atau perusahaan.

Pada Penelitian ini, penulis menentukan objek penelitian di RSUD Majalengka. 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, 1) Melaksanakan upaya kesehatan

dengan berdaya guna dan berhasil guna, 2) Mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilakukan secara serasi dan terpadu, 3) Upaya peningkatan, pencegahan, dan melaksanakan upaya rujukan, 4) Melaksanakan pelayanan yang bermutu sesuai dengan pelayanan standar rumah sakit, 5) Meningkatkan IPM Kabupaten Majalengka. Selain memiliki Visi dan Misi, RSUD Majalengka juga memiliki Motto, yaitu, “REMAJA (Ramah, Efektif, Mudah, Aman, dan Terjangkau).” Sebagai rumah sakit yang sudah lama berdiri, tentunya sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memiliki kualitas yang baik. Hal yang melatar belakangi permasalahan bahwa ditemukannya kinerja pegawai yang jauh dari ekspektasi pasien, lambatnya pelayanan, kurang baiknya sikap perawat, dan kurang komunikatifnya para pegawai kepada masyarakat membuat masyarakat kurang nyaman untuk melakukan pengobatan di RSUD Majalengka.

Hal tersebut menjadi suatu permasalahan yang menarik untuk diteliti, sejauh mana tingkat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual para pegawai RSUD Majalengka dalam menghadapi masyarakat. Peran kecerdasan emosional bagi pegawai rumah sakit sangatlah penting, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional pegawai, maka semakin tinggi pemahamannya terhadap emosi dan kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Selain kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual pun sangat penting, karena masyarakat akan melihat dan mampu menilai bahwa apa yang dilakukan pegawai sangat mengandung makna, maka kinerja pegawai akan meningkat.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Kecerdasan Emosional (EQ)**

Menurut Goleman (2005) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memonitor perasaan sendiri dan orang lain, keyakinan, keadaan diri dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu pemikiran dan tindakan baik diri sendiri maupun orang lain. Sampai saat ini, belum ditemukan alat ukur pasti yang dapat mengukur kecerdasan emosi seseorang, walaupun demikian, ada beberapa ciri-ciri yang dapat mengindikasikan seseorang memiliki kecerdasan emosional. Ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosi adalah mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir serta berempati dan berdo'a.

### **2. Kecerdasan Spiritual**

Zohar dan Marshall (2005) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kesadaran batin, kesadaran yang digunakan untuk mengukur suatu nilai dalam kehidupan.

### **3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Organ dan Ryan (1995) OCB merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra sepertimau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau

menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

### **4. Kinerja Pegawai**

Secara umum, kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu. Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **METODE**

Dalam penelitian ini metode yang akan digunakan yaitu metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) mengungkapkan metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Objek penelitian ini adalah RSUD Majalengka yang berlokasi di Jl. Kesehatan, Majalengka Wetan, Kec. Majalengka, Kabupaten Majalengka, Jawa BaratBerikut 45411. Selanjutnya, subjek penelitian yang akan diteliti oleh peneliti yaitu pegawai tetapdi RSUD Majalengka yang berintreraksi langsung dengan pasien minimal 10 kali dalam 6 bulan terakhir. Karena dari penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja para pegawai melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai RSUD Majalengka.

Jenis data yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan suatu data yang diperoleh dari orang pertama atau dari objek yang menjadi sasaran dari penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuisioner penelitian kepada para pegawai tetap di RSUD Majalengka. Setelah itu peneliti mengambil kembali kuisioner yang telah disebar dari responden untuk dilakukan pengolahan data hasil dari pengisian kuisioner tersebut.

Populasi dalam penelitian ini yaitu diarahkan kepada seluruh pegawaidiRSUD Majalengka yang berjumlah 370 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Dimana pengambilan sampel ditunjukan kepada responden-responden yang sesuai dengan kriteria yang dibuat oleh peneliti, sehingga dapat memberikan informasi yang akurat dan tepat. Peneliti menentukan sampel yang berjumlah 150 orang responden, yaitu setengahnya dari jumlah populasi, karena jumlah responden yang menggunakan tehnik analisis SEM adalah 100-200 responden (Ghozali, 2017). Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah :

1. Pegawai tetap medis maupun non-medis yang berinteraksi langsung dengan pasien minimal 10 kali dalam 6 bulan terakhir.
2. Pemberian kriteria responden tersebut bertujuan agar kuesioner yang didapat memberikan jawaban yang obyektif dan akurat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Butir	Factor Loading	Component Reliability
Kecerdasan Emosional	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	
Kecerdasan Spiritual	KS1	0,786	0,9650
	KS2	0,853	
	KS3	0,833	
	KS4	0,859	
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	

Untuk uji validitas data formal yang menggunakan AMOS versi 22 dari seluruh daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan. Menurut Ghozali

(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  $> 0,5$ .

### 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
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	-2,082	,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	-1,830	,231	,506
OCB1	1,000	5,000	-,165	-,721	-,388	-,850
KB12	2,000	5,000	-,107	-,469	-,729	-1,596
KB11	1,000	5,000	-,361	-1,580	-,285	-,625
KB10	2,000	5,000	-,422	-1,849	-,612	-1,341
KB9	1,000	5,000	-,361	-1,579	-,198	-,432
KB8	1,000	5,000	-,490	-2,147	-,098	-,214
KB7	2,000	5,000	-,108	-,475	-,766	-1,676
KB6	2,000	5,000	-,222	-,970	-,764	-1,672
KB5	2,000	5,000	-,257	-1,036	-,527	-1,153
KB4	1,000	5,000	-,554	-2,426	-,034	-,075
KB3	1,000	5,000	-,672	-2,942	-,068	-,149
KB2	2,000	5,000	-,269	-1,179	-,629	-1,377
KB1	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	-1,932	,128	,281
KE5	1,000	5,000	-,347	-1,521	-,258	-,565
KE4	1,000	5,000	-,706	-3,092	,646	1,415
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	1,638

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 1,638 berada di dalam rentang  $\pm 2,58$ .

### Menilai Goodness Of Fit

Goodness of fit index	Cut-off value	Model Penelitian	Model
Significant probability	$\geq 0.05$	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.

### 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

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.

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.

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.

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.

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.

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

  

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

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.

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.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab IV, dapat diambil simpulan bahwa:

1. Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,392 dan nilai C.R. 4,934, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis 1 diterima sebab kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap OCB.
2. Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,477 dan nilai C.R. 4,871, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis 2 diterima sebab kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap OCB.
3. Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,157 dan nilai C.R. 2,211, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,027 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis 3 diterima sebab kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.
4. Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,197 dan nilai C.R. 2,275, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,023 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis 4 diterima sebab kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,585 dan nilai C.R. 5,839, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis 5 diterima sebab OCB berpengaruh positif terhadap kinerja.
6. Parameter estimasi nilai *standardized direct effect* dan *standardized indirect effect* antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dimediasi oleh OCB diperoleh sebesar nilai  $\text{direct} < \text{indirect}$ , pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai  $0,176 < 0,257$ . Dengan demikian hipotesis 6 diterima artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi OCB.
7. Parameter estimasi nilai *standardized direct effect* dan *standardized indirect effect* antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dimediasi oleh OCB diperoleh sebesar nilai  $\text{direct} < \text{indirect}$ , pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai  $0,176 < 0,257$ . Dengan demikian hipotesis 7 diterima artinya kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi OCB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Fenri, dan Stevi Tupamahu. 2018. Kecerdasan Kohesivitas Kelompok Sebagai Pendorong Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Peluang Vol. 12, No. 1.*
- Ahdiyana, Marita. 2010. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Akimas, Hari Nugroho. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, No. 3.* [jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/download/99/99](http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/download/99/99)
- Anggraini, Susi. 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP – LIA Palembang. *Kajian Ekonomi Universitas Sriwijaya, Vol. 9, No. 2.*
- Barlian, Noer Aisyah. 2016. Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Jember. *Jurnal Relasi STIE Mandala Jember, Vol. 12, No. 1.*
- Chiang, Chun Fang. 2012. The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management, Vol. 31.*
- Choiriyah, Anis. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntansi Publik. [www.e-jurnal.com/2013/03/pengaruh-kecerdasan-emosional.html](http://www.e-jurnal.com/2013/03/pengaruh-kecerdasan-emosional.html)
- Dewi, Apriliani. 2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Vol. 07, No. 04, No. 03.*
- Erika, Untung, dan Suprayitno. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT Metropolitan Retailmart Solo Baru. [ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1642](http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1642)
- Fidiyanto, Dika, Moh. Makeri Warsa, dan Aziz Fathoni. 2018. Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management, Vol. 05*
- Fitrianasari, Dini. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat Rumah Sakit Darmayu Kulon Progo. *E-Journal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Vol. 7, No. 1.*
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 4, No. 2.*
- Garay. 2006. Kinerja Extra Role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen, Vol. 8, No. 1.*
- Ghozali, Imam. 2017. Model Persamaan Struktural : Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 24 Update Bayesian SEM. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Goleman, Daniel. 2000. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligent Lebih Tinggi dari Intelektual Quotient, Alih Bahasa : T. Hermay.* Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Kinerja.* PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Haider, Syed Nadeem Abbas. 2015. The Relationship Between Emotional Intelligence (EI) and Organizational Citizenship Behavior (OCB): The Moderating Role of Islamic Work Ethics (IWE). *ASEAN Journal of Psychiatre, Vol. 16 (1), January – June 2015: XX-XX.*
- Hasan, AW. 2006. *Aplikasi Strategi dan Model Kecerdasan Spiritual Rasulullah di Masa Kini.* Yogyakarta: IRCiSOD.
- Helmy, Irfan. 2016. Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Workplace Spirituality sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Manajemen, Vol. 4, No. 1.*
- Hendra, Asmara. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 6, No. 1.*
- Herminingsih, Anik. 2012. Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, ISSN 2301-9263, Jilid 1, No. 2.*
- HM, Muhdar, dan M Muis. 2015. The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Citizenship Behavior and Employees Performance (A Study on Islamic Banks in Makassar). *The International Journal Of Bussines Management.*
- Ibrahim. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Aanatapura dan Rumah Sakit Undata Palu. *E-Journal Katalogis, Vol. 1, no. 1.*
- Indriani, Heny, dan Inayah Adi Sari. 2017. 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 Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis Manajemen (JBIMA), No. 2, Vol. 5.*
- Kaori, Res Mineke Kin. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pelayanan PT PLN (Persero) Area Jember. *Skripsi: Universitas Jember.*
- Khawajja, Shazia Faiz. 2017. Impact of Spiritual Intelligence on Employee Task Performance and OCB, Mediating Role of Self Efficacy, Moderating Role of Collectivist Culture of Pakistan. *Journal Bussines Review, No. 5, Vol.1.*
- Kompri, Maisah. 2016. The Effects of Principal Managerial Conference in Developing Cultural Organization and Job Satisfaction MTs Teacher in Jambi. *International Journal of Science and Research (IJSR), Vol. 5, No. 8.*

- Lutfitasari, Resti. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta. *Thesis Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Mangkunegara.2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan kedelapan. Bandung: PT Remaja Posdakarya.
- Maryana, Kuswandi Jaya, Dedi Mulyadi, Eman Sulaeman. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen, Vol. 10, No. 1*.
- Maulidina, Nur Izzah. 2017. Pengaruh Emotional dan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Malang. *Jurnal Ekonomi, Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang*.
- Moosapour, Sodeif. 2013. Spiritual Intelligence Relationship with Organizational Citizenship Behavior of High School Teachers in Germi City. *Journal of Business Management and Social Science Research (JBM, SSR), Vol. 2, No. 10*.
- NA, Devi, dan WA Putri. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar). *Skripsi Thesis, IAIN Surakarta*.
- Nurleli, Ovilia Tri. 2014. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo. *Thesis, Universitas Jember*.
- Nyoman. 2013. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Profesionalisme Kerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika Jinah, Vol. 2, No. 2*.
- Organ, D.W, dan Podsakoff D.M dan Mackenzie, S.B.2006. *Organizational Citizenship Behaviour It is Nature Antecedents and Consequences*. California: Sage Publication, Inc.
- Palupinindiyah, Noni. 2012. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Analisis, No. 4, Vol. 1*.
- Paramita, Dhani Pradipta. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor. *Thesis, Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Podsakoff, Mackenzie, Paine, dan Bachrach. 2000. *Organizational Citizenship Behavior : A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management, Vol. 26, No. 3*.
- Prasetyoaji, Ari. 2012. *Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Dengan Perilaku Prosocial Guru Bimbingan Konseling di Kabupaten Pacitan*. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Pratama, Ferdiansyah Ari. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan Bersatu Sukses Group Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), No. 2, Vol. 4*.
- Rahmasari, Lisda.2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Ilmiah Informatika*, Vol. 3, No. 1.
- Ramadhan, Fairico Putra. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 55, No. 2.
- Rendra, Novianto. 2013. Remunerasi, Pelatihan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Auditor Direktorat Jendral Pajak. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Riset Akuntansi*, Vol. 2, No. 11.
- Rini, Sesilia Dwi. 2011. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kota Semarang. *Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Peningkatan Daya Saing Perusahaan PT. Rajaratindo Persada*. Jakarta.
- Robbins, SP. 2006. *Essentials of OCB (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- , dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi, Buku II*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sari, Inayah Adi. 2014. Pengaruh Strategi Diversifikasi dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jaffa*, 2(2): 13-22.
- Silawati, Fiftyana Bherti. 2018. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Psikologi*, No 1, Vol. 7.
- Simamora, Bilson. 2003. *Penilaian Kinerja Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2015. *Statistik Untuk Penelitian, Cetakan Kedelapan*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sumiarsih Wiwik, Endah Murjasih dan Jati Ariati. 2012. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan OCB Pada Karyawan CV Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Manajemen, Universitas Diponegoro*.
- Supriyanto, Ahmad Sani. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer pada Bank Syari'ah Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 4.
- Sutrisno, Andi TH, dan M Mukeri. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Fumira Semarang. *Journal of Management*, Vol. 4, No. 4, ISSN : 2502-7689.
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 4.
- Tridhonanto. 2009. *Melejitkan Kecerdasan Emosional Buah Hati*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Wibowo, Arif. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Wibowo, Cahyo Tri. 2017. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan

Spiritual pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis manajemen, Vo. 15, No. 1.*

Wijaya, Claudya Angelica. 2014. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol. 2, No. 1.*

Yadav, Priyanka, dan BK Punia. 2016. Emotionality Does but Spirituality Does Not: The Effects of Emotional and Spiritual Intelligent on Organizational Citizenship Behavior. *Asia pasific Journal Of Management.*

Zohar, Danah dan Marshall. 2005. *Spiritual Intelligence The Ultimate Inteligence.* Alih Bahasa: Rahmani Astuti. Bandung. Mizan Media Utama.