

# TESIS

## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA STIE TRI DHARMA NUSANTARA MAKASSAR

HARDIANTI  
A012211016



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022

# LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual  
TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR (OCB) PADA STIE TRI DARMA NUSANTARA MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh :

**HARDIANTI  
A012211016**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin  
pada tanggal **14 OKTOBER 2022**  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M. Si.  
Nip. 19670518 199203 2 001

Pembimbing Pendamping,



Dr. Fauziah Umar, S.E., M.S.  
Nip. 19610713 1987022 2 001

Ketua Program Studi,



Dr. H. M. Sobarsyah, S. E., M. Si.  
Nip.19680629 199403 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M. Si., CIPM.  
Nip. 19640205 199810 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Hardianti  
Nim : A012211016  
Program studi : Magister Manajemen  
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Dosen Melalui *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 05 November 2022

Yang Menyatakan,

  
Hardianti

## ABSTRAK

*HARDIANTI Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Dosen Melalui Organizational Citizenship Behavior di STIE Tn Dharma Nusantara Makassar (Dibimbing oleh Ria Mardiana Y dan Fauziah Umar).*

Dilihat dari nilai performansi dosen-dosen STIE Tri Dharma Nusantara Makassar, persentase pencapaian dalam bidang pendidikan dan pengajaran sebesar 85%, bidang penelitian dan pengembangan sebesar 70% bidang pengabdian kepada masyarakat berada di level bawah dengan capaian sebesar 65%. dan bidang kegiatan penunjang mencapai 70% Berdasarkan fenomena tersebut, kinerja dosen STIE Tn Dharma Nusantara Makassar menurun Untuk menjalankan tugas sebagai seorang dosen dibutuhkan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan organizational citizenship behavior agar kinerjanya lebih optimal Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen dan pengaruh secara tidak langsung kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen melalui organizational citizenship behavior di STIE Tri Dharma Nusantara Makassar Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Data yang digunakan merupakan data primer Sampel penelitian sebanyak 72 responden Responden tersebut merupakan dosen tetap STIE Tn Dharma Nusantara Makassar Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur dengan alat bantu statistical package for the social sciences (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan organizational citizenship behavior berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen di STIE Tri Dharma Nusantara Makassar dan terdapat pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui citizenship behavior di STIE Tri Dharma Nusantara Makassar Hal ini menunjukkan bahwa ketika kecerdasan emosional dan kecerdasan spintual tinggi diikuti dengan organizational citizenship behavior yang tinggi pula, kinerja dosen akan meningkat. Begitu juga sebaliknya

Kata Kunci: kecerdasan emosional kecerdasan spiritual organizational citizenship behavior, kinerja dosen

## **ABSTRACT**

*HARDIANTI The Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Lecturers' Performance Through Organizational Citizenship Behavior in STIE T Dharma Nusantara, Makassar (supervised by Ria Mardiana Y and Fauziah Umar)*

*This research is viewed from performance value of the lecturers of STIE Th Dharma Nusantara, Makassar who have an achievement level 85% in education 70% in research and development, 65% as the lower level of achievement in community services, and 70% in supporting activities Based on this phenomenon this research will find out why the lecturers performance of STIE Tri Dharma Nusantara Makassar is decreasing in performing their duties. As lecturers, they need emotional intelligence, spiritual intelligence, and organizational citizenship behavior so that their performance can be more optimal. This study aims to analyze the direct effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on lecturers performance and indirect effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on lecturers performance through organizational citizenship behavior of STIE Tr Dharma Nusantara Makassar This study uses a quantitative approach The data used are primary data and the sample consists of 72 respondents who are the permanent lecturers in STIE Tri Dharma Nusantara Makassar The data were collected through a survey using a questionnaire distributed to respondents. They were analyzed using multiple regression analysis and path analysis with statistical package tool for the social sciences (SPSS) version 25 The results show that emotional intelligence spiritual intelligence. and organizational citizenship behavior have a direct effect on the lecturers' performance of STIE Tri Dharma Nusantara Makassar, but they have an indirect effect on lecturers' performance through organizational citizenship behavior. This shows that when high emotional intelligence and spiritual intelligence are followed by high organizational citizenship behavior, performance will increase and vice versa*

*Keywords: emotional intelligence, spiritual intelligence, organizational citizenship behavior, lecturers performance*

## PRAKATA

Puji syukur syukur kehadirat Allah Swt, karena telah memberikan nikmat yang begitu banyak sehingga peneliti mampu menyelesaikan karya tulis ilmiah ini yang berjudul “Pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen melalui *organizational citizenship behavior* (ocb) pada Stie Tri Dharma Nusantara Makassar. Salam dan shalawat kepada baginda Rasulullah Saw yang diutus oleh Allah Swt di muka bumi sebagai penyempurna akhlak manusia dan menjadi rahmat bagi semesta alam.

Peneliti menyadari bahwa selesainya tesis ini tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dari segala pihak yang dengan rela dan ikhlas turut serta dalam pembuatan tesis ini. Untuk itu dengan setulus peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar, beserta jajarannya, atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk menjadi bagian dari civitas akademik Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. Abd Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan dan menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dr. H.M. Sobarsyah, SE., M.Si., CIPM, selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas ekonomi dan bisnis,

Universitas Hasanuddin Makassar, atas kesempatan yang telah diberikan untuk mengikuti proses perkuliahan dan menimba ilmu di Program Studi Magister Manajemen.

4. Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE., M.Si, selaku pembimbing utama dan ibu Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si selaku pembimbing pendamping kedua, yang telah memberikan banyak masukan dan arahan dalam penelitian penulis, tak lupa beliau juga mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan tesis dengan baik.
5. Bapak Prof. Dr. Abd Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM, bapak Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE.,M.Si dan ibu Dr. Hj. Wardhani Hakim,SE.,M.Si, selaku tim penguji pada seminar usul, seminar hasil dan ujian akhir, atas segala masukan yang bermanfaat dan waktu yang telah diberikan selama menyelesaikan tesis ini.
6. Ibu Lia selaku karyawan di Universitas Hasanuddin yang membantu penulis selama pengurusan berkas dan referensi terkait penelitian dalam tesis
7. Kedua orang tua tercinta, Hamzah dan Halija yang telah memberikan dukungan dan perhatian serta doa kepada penulis.
8. Pimpinan dan seluruh dosen dan pegawai Stie Tri Dharma Nusantara Makassar yang telah banyak membantu dalam proses penelitian sehingga penyusunan tesis ini lebih mudah dan terarah. Terutama kepada bapak Hendra Bapaddal Saputra selaku pegawai administrasi

dan Bapak Dr. Rusdaman Rauf, M.Si. AAIJ. Qip yang membantu menyebarkan kuesioner secara online ke semua dosen yang diteliti.

9. Kepada seluruh keluarga besar penulis, yang telah memberikan doa, support selama ini.
10. Kepada seluruh teman-teman Prodi Magister Manajemen, kelas B1 dan B1 SDM, Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas kebersamaan selama perkuliahan.

Segala kerendahan hati penulis menyadari semoga dengan bantuan yang kalian berikan dapat bernilai pahala disisinya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu, mohon maaf apabila terdapat kesalahan atau hal-hal yang kurang berkenan dalam tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat memberi manfaat bagi semua pembaca. Makassar, 2022 Penulis  
Lisa Asmira



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>PRAKATA</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Rencana Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Kecerdasan Emosional .....	15
2.3 Kecerdasan Spritual.....	20
2.4 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	24
2.5 Kinerja.....	29
2.6 Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap kinerja Melalui <i>Organizational         Citizenship Behavior</i> .....	34
2.7 Studi Peneliti Terdahulu .....	35
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL</b>	
3.1 Kerangka Pikir .....	40
3.2 Hipotesis .....	40
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Rancangan Penelitian n.....	44
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	44
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.4 Populasi dan Sampel.....	46

3.5 Variabel Penelitian .....	47
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian..	48
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	49
3.8 Metode Analisis Data .....	49
3.9 Uji Hipotesis .....	52
3.10 Definisi Operasional Variabel .....	52
<b>BAB V HASIL PENELITIAN</b>	
5.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	56
5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	69
5.3 Uji Asumsi Klasik.....	73
5.4 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	75
5.5 Uji Hipotesis .....	79
5.6 Pembahasan .....	81
5.7 Keterbatasan.....	92
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	93
6.2 Saran.....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>98</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Studi Penelitian terdahulu.....	35
4.1 Instrumen skala likert.....	46
4.2 Tabel Populasi.....	46
4.3 Definisi Operasional Variabel.....	52
5.1 Karakteristik Responden Penelitian.....	56
5.2 Hasil Jawaban Responden Kecerdasan Emosional (X1).....	58
5.3 Hasil Jawaban Responden Kecerdasan Spiritual (X2).....	61
5.4 Hasil Jawaban Responden <i>Organizational Citizenship Behavior (Z)</i> .....	63
5.5 Hasil Jawaban Responden Kinerja Dosen (Y).....	66
5.6 Uji Validitas Kecerdasan Emosional.....	69
5.7 Uji Validitas Kecerdasan Spiritual.....	70
5.8 Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	71
5.9 Uji Validitas Kinerja Dosen.....	72
5.10 Uji Reliabilitas Variabel.....	72
5.11 Uji Normalitas.....	73
5.12 Uji Linearitas kecerdasan emosional dengan kinerja dosen	74
5.13 Uji Linearitas kecerdasan Spiritual dengan kinerja dosen....	74
5.14 Uji Linearitas <i>organizational citizenship behavior</i> dengan kinerja dosen.....	75
5.15 Jalur Model I.....	75
5.16 Jalur Model II.....	76
5.17 Tabel Hasil Uji <i>Path Analysis</i> .....	78
5.18 Uji-t.....	79
5.19 Uji-F.....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1.1	Nilai <i>Performance</i> Dosen STIE Tri Dharma Nusantara Makassar periode Agustus 2021 – 2022 .....	3
3.1	Gambar kerangka pikir .....	40
4.1	Model Analisis Jalur ( <i>Path Analisis</i> ) .....	51
5.1	Jalur Model I .....	76
5.2	Jalur Model II .....	77

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN		Halaman
1	Lembar kuesioner.....	103
2	Data Tabulasi .....	110
3	Uji Validitasi.....	118
4	Uji <i>Reliability</i> .....	122
5	Uji Normalitas .....	123
6	Uji Linearitas .....	124
7	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	125
8	Uji t dan uji F .....	126
9	Surat Balasan Penelitian .....	127

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Makassar adalah salah satu sekolah tinggi di kota Makassar, provinsi Sulawesi Selatan yang berdiri sejak tahun 1998 berdasarkan SK. Mendikbud No. 169/D/O/1998 yang beralamat di Jalan Kumala II No.51. STIE Tri Dharma Nusantara Makassar salah satu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di kawasan Timur Indonesia yang berperan serta dalam mewujudkan cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa dengan visi menjadi sekolah tinggi yang unggul dalam penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi di bidang ilmu manajemen dan akuntansi dan misinya adalah mendidik dan mengembangkan generasi baru pemimpin yang inovatif dan berjiwa *entrepreneur*, menemukan, mengembangkan, dan menyebarluaskan pengetahuan di bidang akuntansi dan manajemen, terlibat aktif dan menjadi sebab dalam perbaikan hidup masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu instansi, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia harus selalu dipertahankan, dijaga, dan dikembangkan. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas adalah sumber daya yang mampu memperlihatkan perilaku kerja yang menuju pada terciptanya maksud dan tujuan suatu organisasi, yaitu bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia yang mengarah pada kinerja yang baik. Sumber daya manusia dapat menjadi pusat masalah atau persoalan bagi suatu instansi ketika potensi mereka tidak dikembangkan seoptimal mungkin, sebaliknya sumber daya manusia bisa menjadi sumber keberhasilan bagi instansi apabila potensinya dikembangkan secara optimal (Sanjaya, 2012).

Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja tetapi sumber daya manusia yang unggul

juga seseorang yang memiliki kemampuan menyikapi setiap kondisi dengan arif dan bijaksana (EQ), sumberdaya manusia yang unggul juga haruslah seorang yang juga mempunyai kedekatan pada Tuhan semesta alam pada setiap pekerjaan dan kegiatan yang dilakukannya dimanapun dan kapanpun (SQ). sudah tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan dan keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual saja tetapi keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) (Agustian, 2018).

Salovey dalam (Goleman, 2015). memberikan definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama, yaitu: kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

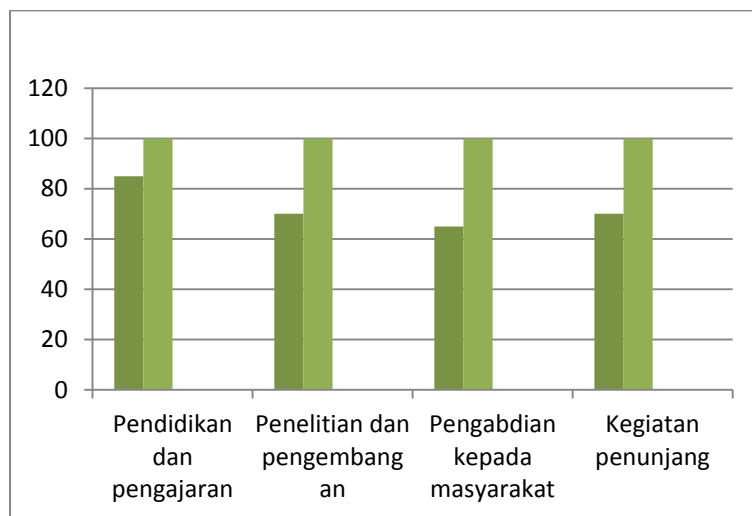
Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan kehidupan kita dalam konteks yang lebih luas dan makna yang lebih kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau seseorang, (Muhdar HM,2018:)

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku yang dicirikan oleh inisiatif sukarela bahwa kontribusi prososial kepada organisasi dan rekan kerja, bekerja di atas pekerjaan formal dan di luar peran pekerjaan formal, semakin penting dalam konteks organisasi, (Muhdar HM, 2018).

Menurut Nadeak (2020) Kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017): “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dosen adalah tenaga pendidik profesional di lingkungan perguruan tinggi dituntut memiliki kinerja yang memadai. Dalam Undang-undang

nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 72 dikemukakan bahwa beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Beban kerja dosen sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester. Dosen juga merupakan tenaga kependidikan dengan tugas mengajar, membimbing dan atau melatih mahasiswa serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk menjalankan tugas sebagai seorang dosen dibutuhkan Kecerdasan Intelektual (IQ), kecerdasan Emosional (EQ) dan kecerdasan Spiritual (SQ) agar kinerja dosen lebih optimal.



Gambar 1.1 Nilai *Performance* Dosen STIE Tri Dharma Nusantara Makassar periode Agustus 2021 – 2022

Berdasarkan Gambar 1 pada periode Agustus 2021 – 2022, nilai performance dosen Dosen STIE Tri Dharma Nusantara Makassar bidang pendidikan dan pengajaran mencapai prosentase 85% dimana masih ada beberapa dosen tidak mengikuti RPS, serta masih ada yang belum menyiapkan *Text Book*/Pustaka yang digunakan dalam pengampu mata kuliah, Bidang penelitian dan pengembangan mencapai 70% artinya



masih banyak Dosen tidak mempublikasikan artikel ilmiah baru, serta karya yang dihasilkan dosen dalam bentuk buku ber ISBN, nilai performance dosen Dosen STIE Tri Dharma Nusantara Makassar bidang pengabdian kepada masyarakat berada pada level bawah dengan capaian 65% dimana masih sangat banyak dosen tidak mengikuti Kegiatan pengabdian pada masyarakat dimaksudkan untuk memberikan solusi terhadap permasalahan nyata yang terjadi pada masyarakat dan Program-program sosial, dan nilai performance dosen Dosen STIE Tri Dharma Nusantara Makassar bidang kegiatan penunjang mencapai persentase 70% dimana masih ada beberapa dosen belum Menjadi pengurus/anggota organisasi profesi sesuai keahliannya, dan Prestasi dosen dalam mendapatkan penghargaan belum banyak.

Berdasarkan fenomena di atas Saya melihat adanya beberapa alasan mengapa kinerja menurun khususnya di STIE Tri Dharma Nusantara Makassar Untuk menjalankan tugas sebagai seorang dosen dibutuhkan kecerdasan Emosional (EQ) dan kecerdasan Spiritual (SQ) agar kinerja dosen lebih optimal ada beberapa faktor Menurut Mangkunegara (2017): Tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi, konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi (kecerdasan pikiran-*Intelligence Quotient- IQ*, kecerdasan emosi-*Emotional Quotient-EQ*, kecerdasan *spiritual- SQ*, dan *Adversity Quotient*).

Selain faktor kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, menurut Basu, dan Tewari (2017), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga mampu berperan dalam membentuk kinerja seseorang. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku yang dicirikan oleh inisiatif sukarela bahwa kontribusi prososial kepada organisasi dan rekan kerja, bekerja di atas pekerjaan formal dan di luar peran pekerjaan formal, semakin penting dalam konteks organisasi, (Muhdar HM, 2018).

Menurut Kaori et al (2014) dalam hasil penelitian mengemukakan dengan EQ dan SQ yang ada pada diri seseorang maka sikap OCB yang diharapkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi akan sangat mungkin untuk diwujudkan untuk mencapai tujuan, dan meningkatkan kinerja individu. Dan menurut Arifin (2019), menyatakan bahwa adanya perbedaan kualitas kerja yang diakibatkan oleh rendahnya EQ dan SQ dapat mempengaruhi kinerja individu, kelompok, maupun organisasi secara langsung akan tetapi hal itu mampu diperkuat oleh adanya OCB yang berfungsi sebagai perantara.

Menurut Yadav (2011) menyebutkan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional rendah. Shahhosseini et al (2012) bahwa kecerdasan emosional merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2019) Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Alavi et al. (2013), mengemukakan kecerdasan emosional (emotional intelligence) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi *organizational citizenship behavior* (Ariati,dkk. 2012). Sedangkan Menurut Goleman (2018) banyak orang yang cerdas, dalam arti terpelajar, tetapi tidak mempunyai kecerdasan emosi, ternyata bekerja menjadi bawahan orang ber-IQ lebih rendah tetapi unggul dalam keterampilan emosi. Kaori (2014) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT PLN (Persero) Area Jember.

Rastgar dkk. (2012) menjelaskan bahwa pentingnya kecerdasan

spiritual *karyawan* dalam organisasi agar organisasi manajer harus membuat lingkungan yang tepat dan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja jika ingin melibatkan karyawan yang berperilaku OCB. . Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa kinerja/produktivitas meningkat karena spiritualitas di tempat kerja (Javanmard 2012). Arifin (2019) Kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Menurut Muhdar et al (2015) kecerdasan spiritual berimplikasi positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Pada penelitian Rahgozar et al. (2014) juga mengambil kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga kecerdasan spiritual yang dimiliki seseorang mampu menjadikan karyawan memiliki perilaku *extra role*. Menurut Kaori (2014) yang menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT PLN (Persero) Area Jember.

Kenyataannya kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih tergolong rendah, tidak terkecuali pada bidang pendidikan. Hal ini disebabkan karena rendahnya tingkat pendidikan serta rendahnya *soft skill* yang dimiliki. Hal ini dipertegas oleh penelitian Amilia (2016:24) yang menjelaskan bahwa rendahnya kualitas sumber daya manusia disebabkan masih rendahnya kemampuan sumber daya manusia tersebut baik mengenai pengetahuan, keterampilan, maupun sikap sehingga masih perlu dikembangkan.

Dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang ada pada diri seseorang maka sikap OCB (*organizational citizenship behavior*) yang diharapkan dalam suatu Instansi maupun organisasi sangat mungkin untuk diwujudkan. Individu (pegawai) akan dengan mudah memunculkan emosi positif untuk mencapai tujuan, meningkatkan kreativitas dan

keterampilan dalam mengambil keputusan serta dapat mengubah penderitaan menjadi semangat (motivasi).

Hasil penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui OCB, seperti yang ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kaori (2014). Menurut Arifin (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa Efek Mediasi Organizational Citizenship Behavior di antara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Malang Terdapat efek mediasi parsial Organizational Citizenship Behavior (OCB) diantara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Malang. Hal ini dibuktikan hasil analisis yang menunjukkan terdapat berpengaruh dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) .

Menurut Nina Octavia (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan spiritual dan Kecerdasan emosional secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional adalah kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan emosional yang menghasilkan kinerja ditempat kerja. Berdasarkan latar belakang di atas dan betapa pentingnya kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul : Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar?
2. Apakah kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar?
3. Apakah kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar?
4. Apakah kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar?
5. Apakah *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar?
6. Apakah kecerdasan emosional mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui *organizational citizenship behavior* pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar?
7. Apakah kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui *organizational citizenship behavior* pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar?
3. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar?
4. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar?

5. Untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja dosen pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar?
6. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen melalui *organizational citizenship behavior* pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar?
7. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen melalui *organizational citizenship behavior* pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar?

Manfaat dari hasil penelitian ini selain untuk kepentingan akademik, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai solusi dalam meningkatkan sikap kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja anggotanya. Selain itu juga hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yang bersifat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Bagi akademik hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan sumbangan tentang ilmu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, *organizational citizenship behavior* dan kinerja
2. Bagi objek penelitian, hasil penelitian yang diharapkan akan dapat memberikan masukan dan solusi bagi Pada Tenaga Kependidikan STIE Tri Dharma Nusantara Makassar.

#### **1. 4 Rencana Sistematika Penulisan**

Sebagai gambaran pokok dari proposal ini, maka dikemukakan sistematika penulisan yang terdiri dari enam bab sebagai berikut:

**Bab I Pendahuluan.** Pada bab ini yang berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

**Bab II Tinjauan Pustaka.** Pada bab ini terdiri dari tinjauan pustaka yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis batasan masalah yang dikemukakan.

**BAB III Kerangka Konseptual Dan Hipotesis** Bab ini akan menjelaskan tentang kerangka konseptual dan hipotesis penelitian

**Bab IV Metode Penelitian.** Pada bab ini terdiri dari jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian, jenis-jenis sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengujian data, dan teknik analisis data

**Bab V Hasil Penelitian.** Pada Pada Bab ini penulis menguraikan hasil dari penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

**Bab V Penutup.** Pada bab ini merupakan penutup dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan atau hasil analisis dan saran yang dianggap berguna.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebelum memasuki pembahasan mengenai kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, terlebih dahulu penulis akan memberikan pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia, karena tentunya pembahasan berikutnya tidak terlepas dari pentingnya manajemen sumber daya manusia dan berbagai pengertian mengenai definisi manajemen yang ditinjau secara umum. Sebab manajemen sumber daya manusia merupakan bagian pengkhususan manajemen dalam bidang ketenagakerjaan dalam hal ini sumber daya manusia.

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edison (2017) “Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”. Menurut Maltis dan Jackson (2010) Dari seorang pemimpin manajemen sumber daya manusia juga memiliki peran dalam pencapaian tujuan. Selain itu menurut Edy (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Menurut Mondy dan Joseph (2016) Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer menyelesaikan sesuatu melalui upaya orang lain. Akibatnya, manajer di setiap tingkat harus memperhatikan diri mereka sendiri dengan HRM. Menurut Hasibuan



(2017) “Manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Berdasarkan dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan untuk memperoleh dan mengelola sumber daya manusia agar lebih berkualitas demi meningkatkan kinerja karyawan dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Sehingga seorang pemimpin tanpa adanya manajemen yang baik serta bawahan yang berkualitas maka proses pencapaian tujuan akan terhenti.

#### 2.1.2 Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2014) perencanaan Sumber Daya Manusia ini memungkinkan untuk:

- a. Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia.
- b. Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan organisasi di waktu yang akan datang secara efisien.
- c. Melakukan pengadaan karyawan-karyawan baru secara ekonomis.
- d. Mengembangkan informasi dasar manajemen personalia untuk membantu kegiatan-kegiatan personalia dan unit-unit organisasi lainnya.
- e. Membantu program penarikan dari pasar tenaga kerja secara sukses.
- f. Mengkoordinasikan program-program manajemen personalia yang berbeda beda, seperti rencana-rencana penarikan dan seleksi.

#### 2.1.3 Tujuan perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) yaitu :

- a. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

- c. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi Sehingga produktivitas meningkat.
- e. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
- f. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal dan horisontal) dan pensiun karyawan.
- h. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Dari teori diatas bahwa Manfaat dari perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan pendayagunaan sumber daya manusia sehingga dapat menghemat tenaga ,waktu, dan dana serta dapat meningkatkan kecermatan dalam proses penerimaan tenaga kerja. untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

#### 2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu aspek penting yang akan menentukan keberhasilan maupun kegagalan dalam organisasi adalah implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Adapun penjelasan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, menurut Rivai (2013) sebagai berikut:

- a. Fungsi Manajerial
  - 1) Perencanaan (*Planning*) Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan membantu terwujudnya tujuan.
  - 2) Pengorganisasian (*Organizing*) Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi

dalam bagan organisasi.

- 3) Pengarahan (*Directing*) Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.
- 4) Pengendalian (*Controlling*) Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan (*Procurement*) Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi.
- 2) Pengembangan (*Development*) Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Kompensasi (*Compensation*) Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan
- 4) Pengintegrasian (*Integration*) Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 5) Pemeliharaan (*Maintenance*) Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- 6) Kedisiplinan Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
- 7) Pemberhentian (*Separation*) Pemberhentian adalah putusnya

hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab sebab lainnya, yang mencakup: pemberhentian karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut tampak bahwa fungsi penting manajemen sumber daya manusia dalam organisasi memiliki fokus inti terkait dengan pelaksanaan di lapangan. Artinya antara fungsi utama dan fungsi pendukung berhubungan satu sama lainnya. Fungsi pendukung sebagai pelengkap dari fungsi utama yang memastikan penerapan manajemen sumber daya manusia berjalan lancar dalam tingkat operasional di dalam organisasi. Di samping itu, setiap kegiatan yang dilakukan berguna untuk menciptakan nama baik dan kredibilitas organisasi di masyarakat.

## **2.2 Kecerdasan Emosional**

### **2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional**

Menurut Agustian (2018) bahwa kecerdasan emosional yaitu:

“kemampuan untuk merasa. Kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran Anda pada suara hati. Tiga pertanyaan yang selanjutnya perlu diajukan, yaitu apakah Anda jujur pada diri sendiri? Seberapa cermat Anda merasakan perasaan terdalam pada diri Anda? Seringkah Anda tidak mempedulikannya?”.

Salovey dalam (Goleman, 2018). memberikan definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama, yaitu: kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Menurut Robbins dan Jugde (2008), menjelaskan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang untuk mendeteksi dan mengelola emosi atau yang lebih dikenal dengan *emotional intelgence* adalah kemampuan untuk kemampuan untuk mengerti atau

mengendalikan emosi.

Hein dalam Yadav (2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah potensi dalam diri seseorang untuk merasakan, menggunakan, berkomunikasi, mengenali, mengingatkan, dan menggambarkan emosi.

Menurut Khan, et al. (2018:610) *emotional intelligence* merupakan suatu kemampuan dalam memahami hal-hal terkait dengan emosi, seperti mempersepsikan emosi dari ekspresi wajah, tanda-tanda suara dari individu serta mengetahui keadaan fisik dan mental pribadi yang terkait dengan emosi. Kecerdasan emosional juga bisa dimaknai sebagai kemampuan individu untuk menerima, menilai, mengelola, dan memberikan kontrol pada emosinya sendiri serta emosi orang lain yang ada disekitarnya (Madali, et al., 2014). Widiani (2019) mengungkapkan bahwa *emotional intelligence* dalam konteks pekerjaan, disebut sebagai kemampuan dalam mengetahui apa yang bisa dirasakan oleh diri sendiri maupun orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, dan pelanggaran yang dilakukan).

Menurut Salovey dalam (Goleman, 2018). memberikan definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama, yaitu: kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Menurut Amilia dan Ridwan (2016) kecerdasan emosional merupakan suatu kecakapan seseorang dalam mengelola emosinya baik pada dirinya sendiri maupun terhadap orang lain dan memanfaatkannya untuk memotivasi dirinya..

### 2.2.2 Teori Kecerdasan Emosional

Model pelopor teori tentang kecerdasan emosional pertama kali muncul dalam disertasi doktor Reuven Bar-On, seorang psikolog Israel yang berjudul, "*The Development of a Concept and Test of Psychological Well-being*" pada tahun 1980-an. Modelnya menjabarkan mengenai kecerdasan emosi sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi, dan

sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Pakar EQ, Goleman berpendapat bahwa meningkatkan kualitas kecerdasan emosi sangat berbeda dengan IQ. Sementara kemampuan dapat dipelajari kapan saja. Tidak peduli orang itu peka atau tidak, pemalu, pemarah atau sulit bergaul dengan orang lain sekalipun dengan motivasi dan usaha yang benar, kita dapat mempelajari dan menguasai kecakapan emosi tersebut. “kecerdasan emosi ini dapat meningkat dan terus ditingkatkan sepanjang kita hidup”. Dalam Agustian (2018)

Di antara pakar-pakar teori tentang kecerdasan emosional paling berpengaruh yang menunjukkan perbedaan nyata antara kemampuan intelektual dan emosi adalah Howard Gardner pada tahun 1983, seorang psikolog Harvard. Gardner dalam bukunya yang berjudul *“Frame of Mind”* mengatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika/logika, spasial, kinestetik, musikal, interpersonal dan intrapersonal. Kecerdasan ini dinamakan oleh Gardner sebagai kecerdasan pribadi yang oleh Daniel Goleman disebut sebagai kecerdasan emosional. Kecerdasan lain itu disebut dengan emotional intelligence atau kecerdasan emosi (Goleman, 2018).

Sebuah teori yang komprehensif tentang kecerdasan emosional diajukan pada tahun 1990 oleh dua orang psikolog, Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan.

### 2.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey dalam Goleman (2018:) menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang emosional yang cetuskannya, seraya memperluas kemampuan yang didasarkan pada

lima indikatornya:

a. Mengenali emosi diri

Kesadaran diri-mengenali diri perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional, kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri.

b. Mengelola emosi

menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan, atau ketersinggungan dan akibat yang timbul karena karena gagalnya keterampilan emosional dasar ini.

c. Motivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi.

d. Mengenali emosi orang lain

Empati, kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan “keterampilan bergaul”.

e. Membina hubungan

Seni membina hubungan, sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan dan keberhasilan antar pribadi.

#### 2.2.4 Kecerdasan Emosi dalam Mengelola Masa Depan

Menurut Mangkunegara (2017) dalam mengelolah masa depan untuk pengembangan kecerdasan emosi dapat dilakukan antara lain:

- a. Padukan pikiran intelektual anda dengan pikiran emosional
- b. Mengetahui cara membiarkan emosi menolak logika
- c. Mengetahui perbedaan antara motif dan maksud

- d. Mengerti batas emosi dan bagaimana batas tersebut mempengaruhi keseimbangan emosi anda
- e. Menciptakan keterampilan yang seimbang kecerdasan emosional untuk mengubah kebiasaan yang tidak produktif
- f. Menentukan teknik untuk mendamaikan diri anda sendiri
- g. Menciptakan harmoni dalam hubungan dengan orang lain
- h. Mengetahui apa yang konstruktif dan apa yang destruktif.

#### 2.2.5 Faktor-faktor kecerdasan emosional

Menurut Goleman (2018) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu:

##### a. Faktor Lingkungan Keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Contoh ekspresi

##### b. Faktor Lingkungan Non Keluarga

Hal ini berkaitan dengan lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental individu. Contoh pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam situasi bermain.

#### 2.2.6 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Yadav (2011) menyebutkan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional rendah. Menurut Shahhosseini et al (2012) bahwa kecerdasan emosional merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Amilia dan Ridwan (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kecerdasan emosional pegawai perlu digali dan dikembangkan agar mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja serta memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Agustian (2018:9) mengemukakan kemampuan akademik, nilai rapor, predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak bisa menjadi satu-satunya tolak



ukur seberapa baik kinerja seseorang dalam pekerjaannya atau seberapa tinggi sukses yang mampu dicapai.

### 2.2.7 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Alavi et al. (2013), mengemukakan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian lainnya dari Ariati,dkk. (2012) Kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi *organizational citizenship behavior*. Begitupun dengan Khan, et al. (2018) dalam penelitiannya juga menjelaskan suatu hasil terkait dengan adanya hubungan positif antara indikator *emotional intelligence* dengan kinerja.

## 2.3 Kecerdasan *Spiritual*

### 2.3.1 Pengertian kecerdasan *spiritual*

Menurut Agustian (2018) “kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi kita”. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan serta mampu mensinergikan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ). Begitupun menurut Danah Zohar dan Ian Marshall dalam Agustian (2018) yaitu:

“Mendefinisikan kecerdasan *spiritual* sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menetapkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain”.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan kehidupan kita dalam konteks yang lebih luas dan makna yang lebih kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau seseorang, (Muhdar HM,2018)

Dari teori diatas dapat diketahui bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa dalam memaknai hidup yang dapat membantu seseorang dapat membangun dirinya untuk tumbuh, berkembang dan seimbang.

### 2.3.2 Teori kecerdasan *Spiritual*

Kecerdasan spiritual (SQ), merupakan temuan terkini secara ilmiah yang pertama kali digagas oleh Danah Zohar dan Ian Marshall dalam, masing-masing dari Harvard University dan Oxford melalui riset yang sangat komprehensif. Beberapa pembuktian ilmiah tentang kecerdasan spiritual dipaparkan Zohar dan Ian Marshall dalam Agustian (2018).

Dua di antaranya adalah : Pertama, riset ahli psikologi/saraf, Michael Persinger pada awal tahun 1990-an dan lebih mutakhir lagi tahun 1997 oleh saraf VS Ramachandran dan timnya dari California University, yang menemukan eksistensi god spot dalam otak manusia telah *built in* sebagai pusat spiritual (*spiritual center*) yang terletak di bagian depan otak. Sedangkan bukti kedua adalah riset ahli saraf Austria, Wolf Singer, (Agustian 2018) menunjukkan ada proses saraf dalam otak manusia yang terkonsentrasi pada usaha untuk menyatukan serta memberi makna dalam pengalaman hidup kita. Suatu jaringan saraf yang secara literal “mengikat” pengalaman kita secara bersama untuk hidup lebih bermakna.

### 2.3.3 Indikator Kecerdasan *Spiritual*

Menurut Zohar dan Ian Marshall dalam Agustian (2018) Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan *spiritual* adalah sebagai berikut:

#### a. Mempunyai Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan alat kontrol bagi kehidupan seseorang. Segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia tidak luput dari kesalahan dan lupa. Kesadaran diri juga sebagai alat kendali bagi manusia untuk mempertimbangkan segala hal yang akan diperbuat olehnya.

#### b. Mempunyai Visi

Ada pemahamannya tentang tujuan hidupnya, mempunyai

kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.

c. Fleksibel

Mampu menyesuaikan diri dengan mudah terhadap lingkungan sekitar, sehingga mampu mencapai hasil yang lebih baik. Menyesuaikan diri berarti pula dapat menempatkan dirinya dalam setiap kondisi apapun sesuai dengan kebutuhan, waktu, dan tempat.

d. Berpandangan Holistik

Berpandangan holistik berarti mampu melihat bahwa diri sendiri dan orang lain saling terkait. Berpandangan holistik berarti juga kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal.

e. Melakukan Perubahan

Setiap manusia harus melakukan perubahan untuk menjadi lebih baik dalam kehidupannya. Setiap perubahan yang dilakukan tidak begitu saja tanpa adanya sebuah usaha.

f. Sumber Inspirasi

Mampu mengilhami orang lain dengan ide-ide yang segar dan mampu membuat orang lain melakukan sesuatu yang bernilai. Mampu melewati keadaan dan kenyataan yang menuntut upaya dan kemampuan kita agar bekerja maksimal, serta pandai mengelola setiap kondisi apapun.

g. Refleksi Diri

Refleksi diri yaitu kecenderungan untuk bertanya “Mengapa?” atau “Bagaimana jika?” untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar.

King dan DeCicco dalam Muhdar HM (2018) mengukur kecerdasan spiritual melalui empat dimensi, yaitu:

- a. Berpikir Eksistensial Kritis (CET). Adalah kemampuan untuk secara kritis merenungkan makna, tujuan, dan masalah eksistensial atau metafisik lainnya (misalnya, realitas, kosmos, ruang, waktu, mati).
- b. Produksi Makna Pribadi (PMP). Adalah kemampuan untuk mengembangkan makna dan tujuan pribadi untuk setiap

pengalaman fisik dan mental, termasuk kemampuan untuk membuat dan menguasai tujuan hidup. Seperti pemikiran eksistensial, makna pribadi sering digambarkan sebagai komponen spiritualitas yang memerlukan pertimbangan dalam model kecerdasan spiritual.

- c. kesadaran transendental (TA). Adalah kemampuan untuk melihat pengurangan diri transenden (misalnya, diri transenden), orang lain, dan dari dunia fisik (misalnya, non-materialisme, keterhubungan) selama keadaan kesadaran yang normal, membangun.
- d. Ekspansi negara sadar (CSE). Apakah kemampuan masuk ke kesadaran tingkat yang lebih tinggi; mencapai pemahaman tentang kesadaran murni, kesadaran kosmik, entitas, Keesaan; misalnya melalui kontemplasi, meditasi, doa, ritual ibadah

#### 2.3.4 Pengaruh Kecerdasan *Spiritual* terhadap Kinerja

Kecerdasan spiritual dan hubungan kinerja secara teoritis akan memberikan suatu prestasi bagi seseorang (Tisler et al 2002). Rastgar dkk. (2012) menjelaskan bahwa pentingnya kecerdasan spiritual karyawan dalam organisasi agar organisasi manajer harus membuat lingkungan yang tepat dan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja jika ingin melibatkan karyawan yang berperilaku OCB . Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa kinerja/produktivitas meningkat karena spiritualitas di tempat kerja (Javanmard 2012).

Menurut Erwin dalam Agustian (2018) mengatakan “saya bekerja untuk perusahaan, namun lebih kepada pengabdian saya kepada tuhan”. Artinya Erwin mampu memaknai pekerjaannya sebagai pengabdiannya kepada tuhan dan demi kepentingan umat manusia yang dicintainya. Ia berpikir secara integralistik dengan memahami kondisi perusahaan secara keseluruhan, situasi ekonomi, dan masalah atasannya, dalam satu kesatuan yang integral. Erwin berprinsip dari dalam, bukan dari luar, ia tidak berpengaruh oleh lingkungannya. Ia

menggabungkan rasionalitas dunia dan kepentingan *spiritual* (SQ).

Sumber Daya manusia yang unggul juga haruslah seorang yang juga mempunyai kedekatan pada Tuhan semesta alam pada setiap pekerjaan dan kegiatan yang dilakukannya dimanapun dan kapanpun (SQ). Sudah tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan dan keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual saja tetapi keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan *spiritual* (SQ).

### 2.3.5 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Menurut Muhdar et al (2015) kecerdasan spiritual berimplikasi positif dan signifikan terhadap citizen organization behavior (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berperan penting dalam menentukan tinggi rendahnya OCB. Semakin baik kemampuan spiritual seorang karyawan maka semakin baik pula OCB dalam organisasi tersebut. Sebaliknya jika kecerdasan spiritual rendah maka OCB karyawan juga rendah. Moosapour (2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap organizational citizenship behavior adalah signifikan positif, jadi apabila seorang karyawan memiliki kecerdasan spiritual tinggi, maka individu tersebut juga lebih mudah dalam memunculkan emosi positif untuk mengerjakan tugas atau bekerja dengan lebih ekstra. Pada penelitian Rahgozar et al. (2014) juga mengambil kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, sehingga kecerdasan spiritual yang dimiliki seseorang mampu menjadikan karyawan memiliki perilaku extra role.

## **2.4 Organizational Citizenship Behavior**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan konsep dasar yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. OCB dalam penelitian ini

akan diteliti melalui variabel-variabel OCB. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan.

Menurut organ dalam (Putri & Utami, 2017) Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektifitas perusahaan. Kashif et all (2011) adalah konsep yang lebih baru dipertimbangkan dalam disiplin Perilaku Organisasi, tetapi memiliki bagian utama dari penelitian perilaku organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku yang dicirikan oleh inisiatif sukarela bahwa kontribusi prososial kepada organisasi dan rekan kerja, bekerja di atas pekerjaan formal dan di luar peran pekerjaan formal, semakin penting dalam konteks organisasi, (Muhdar HM, 2018)

OCB bisa dimaknai dengan suatu perilaku dari seorang pekerja diluar ketentuan uraian tugas kerjanya. Hal tersebut merupakan kesediaan karyawan untuk melakukan tugas tanpa memperoleh kompensasi khusus (Sharma & Mahajan, 2017). Seperti halnya yang dinyatakan oleh Hakim & Pristika (2020), bahwa yang dimaksud dengan organizational citizenship behavior adalah sikap seorang pekerja dalam memberikan bantuan terhadap rekan kerja mereka, di mana orang tersebut bersedia untuk mengerjakan pekerjaan lain di luar deskripsi pekerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi tempat dia bekerja.

Sadeghi et al. (2016) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku melakukan tugas yang bukan bagian dari tanggung jawab formal dari perusahaan, namun tetap dikerjakan untuk meningkatkan kinerja bersama. Ticoalu (2013) mendefinisikan organizational citizenship behavior merupakan suatu perilaku bebas

seorang karyawan, dalam artian melakukan pekerjaan yang tidak termasuk dari tanggung jawab pokoknya, namun tetap dilakukan guna menunjukkan kontribusi yang lebih pada perusahaan.

*Organizational Citizenship Behaviour* atau perilaku ekstra peran merupakan tindakan yang bersifat ikhlas, bukan merupakan perilaku yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, tindakan individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal, tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward (Fitriastuti, 2013).

2.4.1 Menurut Organs dalam Titisari (2014) ada lima dimensi antara lain.:

1. *Altruisme*: perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi dengan orang lain.
2. *Conscientiousness*: perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai.
3. *Civic virtue*: perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi), mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.
4. *Courtesy*: perilaku yang bersifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. *Sportsmanship*: perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan

keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai sportsmanship tinggi akan meningkatkan iklim yang positif di antara pegawai, pegawai akan sopan dan bekerjasama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

2.4.2 Menurut Kashif et al (2011) Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki tiga karakteristik;

1. OCB dianggap sebagai perilaku diskresioner, yang bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan, dan dilakukan oleh karyawan sebagai hasil pilihan pribadi.
2. OCB adalah persyaratan yang dapat diterapkan dari deskripsi pekerjaan. Akhirnya, OCB memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.
3. Penentu OCB seperti Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja memimpin kelancaran proses organisasi.

2.4.3 faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Organs dalam Titisari (2014) ada faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*

1. Persepsi atas dukungan partisipasi  
Adanya pengaruh kuat dari persepsi atas dukungan organisasi terhadap OCB. Karyawan akan rela memberikan kinerja terbaiknya diluar tugas-tugas resminya.
2. Kualitas hubungan atasan dan bawahan  
OCB juga dipengaruhi hubungan antara atasan bawahan yang selama ini terjalin.
3. Masa kerja  
Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut.
4. Kepuasan kerja



Karyawan yang merasa puas dengan tugas-tugas yang harus ia lakukan dari perusahaan yang selama ini akan menunjukkan tingkat OCB dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas dengan hal tersebut.

5. Jenis kelamin

Kebaikan hati, pengertian, perhatian yang tulus, belas kasih pada orang lain, dan kesedihan untuk menolong orang lain lebih terlihat pada wanita dari pada pria.

6. Kepribadian dan keadaan jiwa dan suasana hati

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok.

7. Persepsi terhadap iklim organisasi

Iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi.

8. Keadilan prosedural

Penilaian karyawan terhadap keadilan berbagai kebijakan atau peraturan perusahaan.

9. Pertukaran sosial

Karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan lebih memilih untuk tetap berada pada posisinya.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa OCB menimbulkan dampak yang positif bagi organisasi, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja organisasi dan menurunkan tingkat turnover, sehingga menjadi penting bagi sebuah perusahaan untuk meningkatkan OCB di kalangan karyawan. Terkait hal tersebut maka sangatlah penting untuk organisasi membuat ketentuan dimulai dari seleksi penerimaan karyawan yang memiliki kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi, menganalisis bentuk kepuasan kerja yang diberikan karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional dan OCB karyawan.

## **2.5 Kinerja**

### **2.5.1 Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi).

Menurut Nadeak (2020) Kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017): "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dan menurut Luthans dalam Bintoro dan Daryanto (2017): "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Mulyadi (2016): "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka". Armstrong dalam Edison (2016) mengemukakan "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurut Kasmir (2017:): "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab

yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Robbins dalam Kasmir (2017): “Kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu kinerja= f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan”.

Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika.

#### 2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dipengaruhi oleh kemampuan potensi yaitu:

- a. Kecerdasan pikiran-*Intelligence Quotient- IQ*,
- b. Kecerdasan emosi- *Emotional Quotient-EQ*, dan kecerdasan *spiritual- SQ*, dan *Adversity Quotient* ).

Menurut Simamora dalam Bintoro dan Daryanto (2017): Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

- a. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Menurut Davis dalam Mulyadi (2016): Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang mengerjakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)..

### 2.5.3 Indikator Kinerja

Dalam Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 72 dikemukakan bahwa beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu:

1. Pendidikan dan pengajaran,
2. Penelitian dan pengembangan,
3. Pengabdian kepada masyarakat,
4. Kegiatan penunjang

Nadeak (2020) Indikator yang dijadikan parameter kinerja dosen, adalah kemampuan dosen, antara lain:

- a. Berprestasi sebagai dosen
- b. Mengembangkan diri sebagai staf akademik,
- c. Mengikuti perkembangan Ilmu pengetahuan teknologi, menyusun program kerja,
- d. Mengoptimalkan sumber daya program studi.
- e. Mengelola administrasi tridharma perguruan tinggi
- f. Melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi,
- g. Melaksanakan tugas penunjang lainnya
- h. Berkepribadian yang kuat,
- i. Memiliki visi dan memahami misi program studi,
- j. Mengambil keputusan,
- k. Menemukan gagasan baru.

Adapun indikator penilaian kinerja menurut PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yaitu :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Waktu
- d. Biaya
- e. Orientasi
- f. Pelayanan
- g. Integritas
- h. Komitmen
- i. Disiplin, dan
- j. Kerjasama

Indikator di atas dapat dikatakan bahwa indikator sebagai penanda tentang keadaan perusahaan baik dari sisi hasil maupun kinerja pasti berjumlah sangat banyak.

#### 2.5.4 Tujuan penilaian kinerja

Menurut Kasmir (2017): Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan kesempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompensasi pegawai
- g. Kesempatan kerja adil
- h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- i. Budaya kerja
- j. Menerapkan sanksi

Menurut Mulyadi (2016): "Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui prestasi yang didapat selama karyawan itu bekerja.
- b. Untuk memotivasi dan bertanggung jawab seorang karyawan/pekerja.
- c. Untuk mengambil keputusan dalam memberikan kompensasi agar adil seperti, kenaikan gaji, pemberian bonus, THR, dan insentif lainnya.
- d. Untuk meningkatkan etos kerja dan mendorong semangat kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan.
- e. Untuk mendapatkan umpan balik karyawan yang hasilnya untuk memperbaiki karyawan apabila dalam penilaian kinerja terdapat hasil yang kurang baik.
- f. Untuk mendapatkan informasi yang akurat dalam mengambil keputusan pemberian kompensasi antara lain: keputusan kenaikan gaji atau upah, pemberian kompensasi lain bonus, insentif dll.

#### 2.5.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

OCB merupakan perilaku yang tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal, bersifat sukarela bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, dan merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak diperintahkan secara formal. OCB dapat digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan karena ketika karyawan dalam suatu organisasi memiliki OCB, maka ia dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Perilaku OCB yang baik pada karyawan dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan secara efektif dan efisien. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhdar (2018) secara teoritis diyakini dapat mempengaruhi pembentukan OCB pegawai dan berdampak pada

peningkatan kinerja pegawai pada setiap organisasi

## **2.6 Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Agustian (2018) walaupun kecerdasan emosional dan kecerdasan *spiritual* berbeda, tetapi EQ dan SQ ini memiliki muatan yang sama pentingnya untuk dapat bersinergi antara satu sama lain dalam pengaruhnya terhadap kinerja seseorang, fungsinya memberikan sinergi yang baik untuk perilaku dan kegiatan yang dilakukan agar baik dan terarah. Menurut Kaori et al (2014) dalam hasil penelitian mengemukakan dengan EQ dan SQ yang ada pada diri seseorang maka sikap OCB yang diharapkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi akan sangat mungkin untuk diwujudkan untuk mencapai tujuan, meningkatkan kinerja individu.

Selain faktor kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, menurut Basu dan Tewari (2017), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga mampu berperan dalam membentuk kinerja seseorang. Menurut Mangkunegara (2017): Tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi, konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi (kecerdasan pikiran-*Intelligence Quotient- IQ*, kecerdasan emosi-*Emotional Quotient-EQ*, kecerdasan *spiritual- SQ*, dan *Adversity Quotient*). Mereka dengan baik dalam dunia kerja.

Pendapat diatas dapat dikatakan Kecerdasan spiritual memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja, kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat besar pula. Sehingga keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan *spiritual* (SQ) sikap OCB yang diharapkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi akan sangat mungkin untuk diwujudkan untuk mencapai tujuan.

## 2.7 Studi Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu dalam penelitian ini dilihat dari pembahasan sebelumnya tentang hubungan kepemimpinan dengan kinerja, maka untuk menguatkan teori yang ada pada pembahasan sebelumnya, penulis mengangkat penelitian yang telah dilakukan sebelumnya telah dirangkum pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 2.1 : Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Mohammad Shahhosseini et. Al (2012)	<i>The Role of Emotional Intelligence on Job Performance</i>	Pengaruh variabel emotional intelligence terhadap kinerja, mempunyai pengaruh antara kedua variabel ini. Dengan demikian, penyelidikan ini dapat menjadi semacam bantuan bagi para manajer dan peneliti untuk lebih menyadari hubungan tersebut antara kedua variabel tersebut
2	Kaori, Res Mineke Kin, Sri Wahyu Lely Hana, Chairul Saleh (2014)	<i>Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pelayanan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT PLN (Persero) Area Jember</i>	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT PLN (Persero) Area Jember. Dari hasil analisis jalur X→Z ditemukan jumlah Adjusted R Square sebesar 0,199 dan pengaruh langsung sebesar 0,389 atau 38,8%. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior PT PLN (Persero) Area Jember. Dari hasil analisis jalur X→Z ditemukan jumlah Adjusted R Square sebesar 0,199 dan pengaruh langsung sebesar 0,281. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan PT PLN (Persero) Area Jember. Dari analisis jalur X→Y ditemukan jumlah Adjusted R Square sebesar 0,610 dan pengaruh langsung sebesar 0,630 atau 63%. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap



			<p>kinerja pelayanan PT PLN (Persero) Area Jember. Dari analisis jalur X→Y ditemukan jumlah Adjusted R Square sebesar 0,610 dan pengaruh langsung sebesar 0,472 atau 47,2%. Organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan PT PLN (Persero) Area Jember. Dari analisis jalur Z→Y ditemukan jumlah Adjusted R Square sebesar 0,294 dan pengaruh langsung sebesar 0,556 atau 55,6%. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pelayanan melalui organizational citizenship behavior PT PLN (Persero) Area Jember.; Kecerdasan spritual berpengaruh terhadap kinerja pelayanan melalui organizational citizenship behavior PT PLN (Persero) Area Jember.</p>
3	Saloni Devi (2016)	<i>Impact of spirituality and emotional intelligence on employee engagement</i>	<p>Hipotesis 1 menyatakan bahwa ada hubungan positif antara spiritualitas dan keterlibatan karyawan. Di pangkalan dari temuan statistik di atas telah ditemukan bahwa spiritualitas memiliki dampak positif yang signifikan terhadap employee engagement. Oleh karena itu temuan penelitian mendukung hipotesis 1 dan buktikan bahwa karyawan dengan spiritualitas mencari tantangan yang memberi mereka peluang yang mungkin meningkatkan keterlibatan karyawan. Hipotesis 2 penelitian ini menyatakan bahwa Emosional Kecerdasan secara signifikan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Temuan statistik menunjukkan bahwa karyawan dengan positif emosi telah meningkat dan menguasai keterampilan mereka dan kemampuan, yang secara positif mempengaruhi keterlibatan dan pertunjukan. Telah diamati bahwa karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan mereka tepat waktu, yang berkontribusi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada bass ini temuan kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis 2 penelitian memiliki telah diterima.</p>

4	Milatus Sholiha (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang – Malang	Dari hasil nilai f tabel menunjukkan bahwa: $f_{uji} < F_{tabel}$ yang artinya $H_0$ diterima dan $H_a$ ditolak. Maka untuk hipotesis 4 yang mengatakan bahwa “variabel kecerdasan emosional dan variabel kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja guru SMP AnNur, diterima.
5	Lussia Mariesti Andriany (2018)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Perawat dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Intervening	Hasil pengujian diatas membuktikan bahwa kecerdasan emosional (X1) berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat (Y), tetapi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui organizational citizenship behavior (OCB) (Z). Sejalan dengan hasil tersebut, diketahui bahwa kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat (Y), tetapi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui organizational citizenship behavior (OCB) (Z).
6	Fatikha Floressya Arifin (2019)	Efek Mediasi Organizational Citizenship Behavior di antara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Malang	Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Terbukti dari koefisien struktural sebesar 0.208, dan p value 0.014 yang artinya bahwa kecerdasan emosional yang meningkat akan secara signifikan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, Kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Terbukti dari koefisien struktural sebesar 0.590, dan p value 0.000 yang artinya bahwa kecerdasan spiritual yang meningkat akan secara signifikan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Terbukti dari koefisien struktural sebesar 0.187, dan p-value 0.019 yang artinya bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang meningkat akan secara signifikan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

7	Dion Syahrani (2018)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang Barat.	Berdasarkan pada hasil uji parsial didapatkan bahwa kedua variabel masing – masing hasil pengujian menunjukkan probabilitas < level of significance ( $\alpha=5\%$ ), sehingga kedua variabel kecerdasan emosional dan variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Inas Khildah Fatmawati, dan Nurul Indawati (2020)	Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.	Pengaruh variabel emotional intelligence terhadap organizational citizenship behavior menghasilkan statistics senilai 15,147 ( $>1,96$ ). Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan yang terdapat diantara variabel kecerdasan emosional dengan OCB. Selanjutnya pengaruh dari organizational citizenship behavior terhadap kinerja menghasilkan nilai statistics dengan besar $c3303$ ( $>1,96$ ), dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel OCB terhadap variabel kinerja. Output koefisien estimate bernilai 0,534. Tanda positif dari koefisien tersebut berarti bahwa dengan semakin tingginya tingkat OCB, akan berdampak pada semakin tingginya tingkat kinerja, begitu juga untuk sebaliknya. Adapun pengaruh secara tidak langsung antara emotional intelligence terhadap kinerja dengan melalui organizational citizenship behavior, diterangkan pada tabel 3. Nilai koefisien pengaruh langsung antara emotional intelligence pada kinerja adalah 0,374 dan nilai t-statistic 2,309 ( $\geq 1,96$ ) yang bermakna

			<p>signifikan. Adapun pengaruh secara tidak langsung emotional intelligence terhadap kinerja dengan melalui OCB adalah 0,429 dan t-statistic 3,219 (<math>\geq 1,96</math>), artinya adalah signifikan. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa emotional intelligence dapat memberikan berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja dengan melalui OCB. Sehingga, organizational citizenship behavior memberikan efek mediasi pada pengaruh emotional intelligence terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Unesa.</p>
9	Muhdar HM (2018)	<i>The Effects of Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior to Employees Performance: Study at Sharia Banks in Gorontalo Province</i>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap OCB. OCB berimplikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual berimplikasi positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kecerdasan spiritual berimplikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui OCB.</p>
10	Muhdar HM, Mahlia Muis, Ria Mardiana Yusuf, dan Nurjannah Hamid (2015)	<i>The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employees Performance (A Study on Islamic Banks in Makassar, South Sulawesi Province, Indonesia)</i>	<p>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; (2) kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (4) kecerdasan spiritual, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel OCB</p>

Sumber: Penulis, 2022.





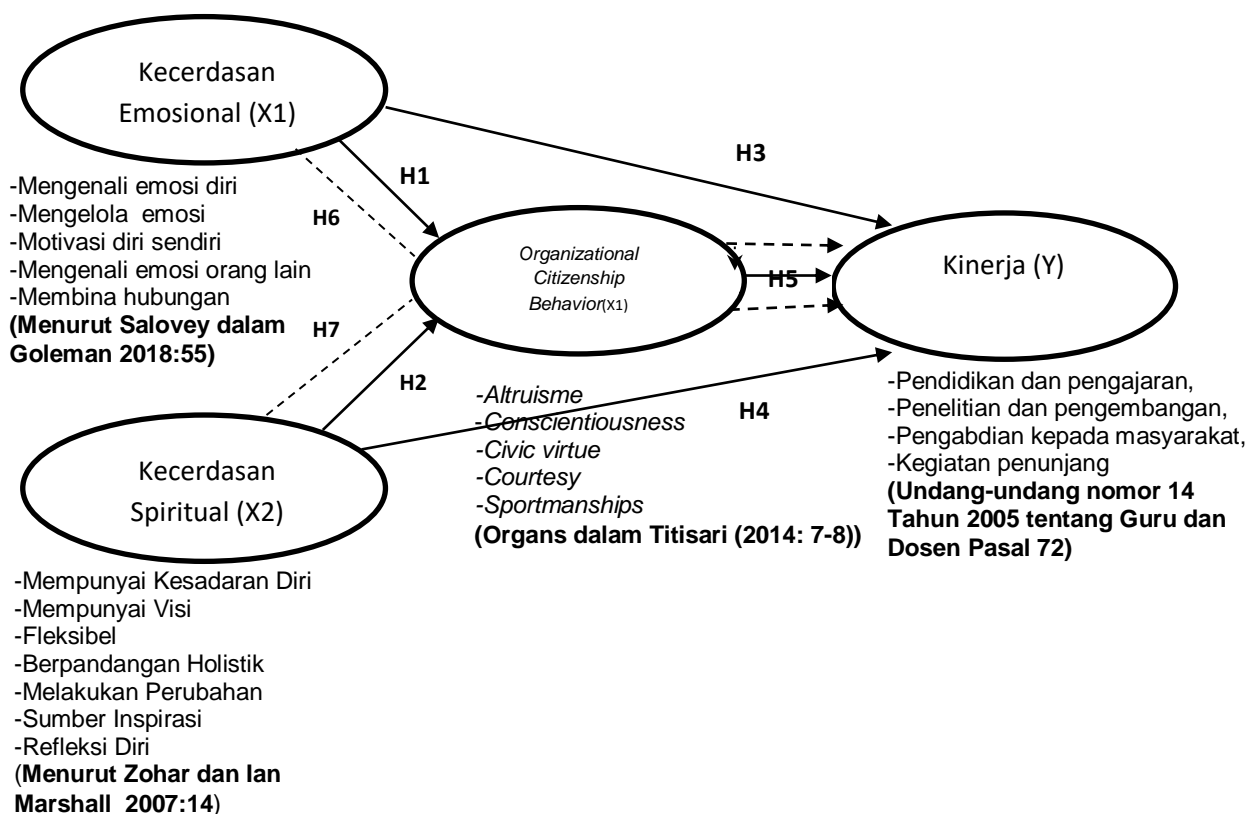
## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka pikir dalam penelitian ini tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah teridentifikasi sebagai masalah dalam suatu penelitian pada gambar dibawah ini:

Gambar 3.1. Kerangka pikir



Sumber : Penulis, 2022

#### 3.2 Hipotesis

Hipotesis didalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Pada STIE Tri Dharma Nusantara Makassar, kecerdasan emosional dapat mendorong dosen untuk memiliki sikap *organizational citizenship behavior* dalam menghadapi Mahasiswa/i, maupun rekan kerja saat melaksanakan tugas sehari-hari. Dosen yang mampu mengendalikan dan mengelola emosi dapat menciptakan sikap OCB. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaori (2015) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT PLN (Persero) Area Jember.

**H1= Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).**

- b. Pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seorang Dosen maka akan mendorong terbentuknya perilaku ekstra (OCB) dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaan sehari-hari. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kaori (2015) yang menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT PLN (Persero) Area Jember.

**H2= Kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

- c. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen

Kecerdasan emosional mampu meningkatkan kinerja Dosen. Dosen yang mampu mengelola emosi dengan baik saat berhadapan langsung dengan Mahasiswa/i serta rekan kerja akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fatikha Floresya Arifin (2019) Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja



tenaga kependidikan.

**H3= Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh langsung terhadap kinerja**

- d. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen

Kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh perawat sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan STIE Tri Dharma Nusantara Makassar. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fatikha Floressya Arifin (2019) Kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

**H4= Kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh langsung terhadap kinerja**

- e. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja dosen

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fatikha Floressya Arifin (2019) Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

**H5= *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh langsung terhadap kinerja**

- f. Pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui organizational citizenship behavior (OCB)

Dari hasil penelitian Inas Khildah Fatmawati, dan Nurul Indawati (2020) Adapun pengaruh secara tidak langsung emotional intelligence terhadap kinerja dengan melalui OCB adalah 0,429 dan t-statistic 3,219 ( $\geq 1,96$ ), artinya adalah signifikan. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa emotional intelligence dapat memberikan berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja dengan melalui OCB. Sehingga, organizational citizenship behavior memberikan efek mediasi pada pengaruh emotional intelligence terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Unesa.

**H6= Pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior (OCB)***

- g. Pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB)

Hasil penelitian dari Nur Aziza dan Lussia Mariesti Andriany (2018) kecerdasan spiritual tidak berperan secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya, variabel kecerdasan spiritual dapat meningkatkan kinerja perawat tanpa melalui *organizational citizenship behavior* (OCB). Tidak adanya pengaruh mediasi dalam penelitian ini disebabkan karena variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) itu sendiri, dimana OCB tidak menjadi bahan pertimbangan atas variabel kecerdasan spiritual dalam meningkatkan kinerja perawat.

**H7= Pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB)**