



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL  
DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR* (OCB)  
DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA  
(Sensus pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya**

**Barin Barlian  
Luthfi Maolani  
Universitas Perjuangan Tasikmalaya  
Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya  
[barinbarlian@unper.ac.id](mailto:barinbarlian@unper.ac.id)**

***ABSTRACT***

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of emotional intelligence, spiritual intelligence on organizational citizenship behavior and its implications for employee performance both partially and simultaneously at the Regional Secretariat of Tasikmalaya Regency. The research method used is path analysis. Data collection is obtained through observation, questionnaires and literature. The object under study is the Regional Secretariat Staff of Tasikmalaya Regency. The population in this study were 194 employees. The results showed that Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior had a significant effect both partially and simultaneously on the Employee Performance of the Regional Secretariat of Tasikmalaya Regency.*

***Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Organizational Citizenship Behavior and Performance***

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Nonprobability* yakni dengan menggunakan sampel jenuh (sensus). Penelitian ini termasuk deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah 194 orang Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

**Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja**

**PENDAHULUAN**

Organisasi atau lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta tempat bekerja memiliki prosedur dan manajemen sendiri untuk mengelola sistem pekerjaan. Banyak ditemukan pada kenyataan di dunia pekerjaan, para pegawai yang melakukan tugasnya dengan sangat teliti sesuai dengan yang dibebankan kepadanya. Akan tetapi, banyak juga pegawai yang menyelesaikan



tugasnya dengan tidak atau kurang maksimal. Kurang maksimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja setiap pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang berasal dari diri mereka pribadi (internal) maupun faktor dari lingkungan luar (eksternal). Faktor internal ini berupa tingkat kesadaran diri akan tanggung jawab tugas yang diberikan, dapat pula berupa dorongan, semangat serta motivasi dalam diri mereka pribadi. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa pengaruh dari teman sejawat atau pegawai yang lain. Selain itu dapat juga faktor lingkungan dan suasana yang terjadi disekitar kantor tempat bekerja.

Pegawai yang tingkat kinerjanya tinggi akan diberikan suatu reward atau penghargaan berupa kenaikan atau promosi jabatan, kenaikan kompensasi, dapat juga berupa ucapan terima kasih yang diberikan pimpinan. Hal ini ditujukan untuk lebih memotivasi agar meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang. Sebaliknya, tingkat kinerja pegawai yang rendah dapat diberikan sanksi atau teguran agar dapat memperbaiki kinerjanya.

Berdasarkan pengamatan kondisi dan pra penelitian yang penulis lakukan di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya, terlihat adanya fenomena kinerja pegawai yang belum menunjukkan profesionalisme seperti yang diharapkan atau dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja pegawai masih tergolong rendah meskipun sebagian kecil pegawai sudah menunjukkan kinerja yang baik.

Penulis juga mendapatkan data yang diperoleh dari dokumen Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu dua unsur asesmen yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Nilai Perilaku Kerja. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai diperoleh dari Realisasi (kuantitas dan kualitas) pelaksanaan tugas pokok jabatan yang merupakan target kerja pegawai. Sedangkan nilai perilaku Kerja diperoleh dari penilaian terhadap beberapa aspek yang terdiri dari Orientasi Pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Berikut data penelitian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2021 :

**Tabel Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara  
Sekretariat Daerah Kab Tasikmalaya  
Tahun 2020**

No.	Nama Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya	Nilai		
		Angka	Sebutan	
1	Eselon IIa dan IIb	1.	84	Baik
2	Bagian Umum	2.	75	Baik
3	Bagian Hukum	3.	82	Baik
4	Bagian Kesra	4.	74	Baik
5	Bagian Perekonomian	5.	82	Baik
6	Bagian Pembangunan	6.	74	Baik
7	Bagian Tata Usaha	7.	74	Baik
8	Bagian Organisasi	8.	82	Baik
9	Bagian Pemerintahan	9.	74	Baik
10	Bagian Humas dan Keprotokolan	10.	74	Baik



Dari Tabel di atas terlihat bahwa seluruh Bagian kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya sudah berada pada kategori baik. Pencapaian kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi memiliki banyak faktor pendukung atau faktor yang mempengaruhi. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang pertama adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional didefinisikan oleh Cooper dan Sawaf (2002) dalam Masaong dan Tilomi, 2011:69 adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosional sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosional menuntut pemahaman perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif dalam kehidupan sehari-hari. Pengelolaan kecerdasan emosional yang baik akan menentukan sikap dan perilaku kita terhadap pekerjaan yang diberikan. Pendapat Sutrisno (2011: 289) menyatakan bahwa kinerja pegawai cenderung meningkat dengan semakin tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Heny Indriani, dkk (2017) bahwa kecerdasan Emosi menghasilkan pengaruh yang cukup signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal. Tingginya kecerdasan guru yang berkaitan dengan sisi kehidupan emosi, seperti kemampuan untuk menghargai dan mengelola emosi diri dan orang lain, untuk memotivasi diri seseorang dan mengekang impuls, dan untuk mengatasi hubungan interpersonal secara efektif dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi baik tidaknya kinerja pegawai adalah kecerdasan spiritual. Tingginya dukungan mental sangat diperlukan dalam mengendalikan dan mengelola emosi dan spiritual secara positif terhadap pegawai serta mampu mengenali emosi orang lain dan mampu membina hubungan baik dengan masyarakat tentu mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja yang diberikan instansi pemerintah. Hanya pegawai yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam memberikan pelayanan yang ekstralah yang mampu menghadapi tantangan dan menjadikannya lebih produktif dan lebih mampu menyelesaikan permasalahan.

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang tampak dan dapat diamati. *Organizational Citizenship Behavior* menjadi perhatian penting dalam membangun perusahaan. (Luthans, 2006:251). *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku positif yang didasari pilihan pribadi yang bersifat spontan dan sukarela untuk melakukan pekerjaan melebihi tuntutan formal pekerjaannya dan tidak termasuk dalam *reward system* yang dapat mendukung fungsi efektif organisasi baik dalam konteks psikologis maupun sosial.

Pengaruh OCB terhadap kinerja Karyawan sebagaimana yang diungkapkan oleh Chalida Rahmi, A. Rahman Lubis, dkk (2015) mengenai Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan implikasinya pada kinerja badan pusat Statistik kabupaten aceh besar dan Kabupaten pidie. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi.



Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Bagian Keuangan Sub Bagian TU dan Kepegawaian menyatakan bahwa “sikap *Organizational Citizenship Behavior* atau sikap sukarela yang dimiliki oleh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya cukup dirasakan baik oleh pegawai lain maupun bagi instansi. Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah berikut :

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior* baik secara simultan maupun parsial pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
3. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

## KAJIAN TEORI

Pengertian Kecerdasan Emosional menurut Peter Salovey dan Jack Mayer dalam Wulan (2011:14) adalah kemampuan seseorang untuk menyadari emosi dan perasaannya sendiri di samping mengerti apa yang dirasakan oleh orang lain, memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosinya, serta menggunakan perasaannya dalam berpikir dan bertindak laku. Dimensi Kecerdasan Emosional menurut Titimaea (2006) dalam Efendi dan Sutanto (2013:2) diantaranya adalah Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati dan Ketrampilan Sosial.

Pengertian Kecerdasan Spiritual menurut Wahab dan Umiarso (2011: 52) adalah Kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna selalu mendengarkan suara hati nuraninya, tak pernah merasa sia-sia, semua yang dijalannya selalu bernilai. Dimensi dari Kecerdasan Spiritual menurut Sukidi (2004: 77) diantaranya adalah Kejujuran, Keterbukaan, Pengetahuan diri, Fokus pada kontribusi dan Spiritual non dogmatis.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Johns (1996) Dalam Budihardjo (2014 : 233) merupakan karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behavior*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Sedangkan dimensi OCB menurut Organ (dalam Andi, 2012) adalah *Altruism, Conscientiousness, Civic virtue, Courtesy* dan *Sportmanship*.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2011:202) adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standart dan persyaratan atribut yang disepakati. Dimensi dari kinerja menurut Mangkunegara (2010:14) adalah Faktor Psikologis, Faktor Individual, Faktor organisasi.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan penggunaan angka-angka dan dilakukan pengujian statistik.



Variabel	Definisi Operasional (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)	Skala (5)
Kecerdasan emosional (X1)	Kemampuan seseorang untuk menyadari emosi dan perasaannya sendiri di samping mengerti apa yang dirasakan oleh orang lain, memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosinya, serta menggunakan perasaannya dalam berpikir dan bertindak laku. Peter Salovey dan Jack Mayer dalam Wulan (2011:14)	1. Kesadaran Diri  2. Pengaturan Diri  3. Motivasi  4. Empati  5. Ketrampilan Sosial Titimaea (2006) dalam Efendi dan Sutanto (2013:2)	1. Kesadaran emosional 2. Penilaian diri secara teliti 3. Percaya diri  4. Pengendalian diri 5. Adaptasi 6. Kewaspadaan  7. Prestasi kerja 8. Komitmen 9. Optimisme  10. Memahami orang lain 11. Orientasi pelayanan  12. Kemampuan komunikasi 13. Mengelola konflik	Ordinal
Kecerdasan Spiritual (X2)	Kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna selalu mendengarkan suara hati nuraninya, tak pernah merasa sia-sia, semua yang dijalannya selalu bernilai. Wahab dan Umiarso (2011: 52)	1. Kejujuran  2. Keterbukaan  3. Pengetahuan diri  4. Fokus kontribusi pada  5. Spiritual non dogmatis  Sukidi (2004: 77)	1. Berkata benar akan 2. Konsisten kebenaran  3. Bersikap fair atau terbuka  4. Memperhatikan dalam lingkungan kerja yang baik  5. Pandai membangun kesadaran diri  6. Fleksibel 7. Tingkat kesadaran tinggi 8. Kemampuan untuk menghadapi masalah	Ordinal
<i>Organization Citizenship Behavior (Y)</i>	Perilaku sukarela individu atau secara eksplisit diakui oleh	1. <i>Altruism</i>	1. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat	Ordinal



Variabel	Definisi Operasional (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)	Skala (5)
	system penghargaan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan fungsi efektif dari organisasi (2014 : 233)	2. <i>Conscientiousness</i>	2. Membantu orang lain yang pekerjaannya <i>overload</i> 3. Tepat waktu 4. Datang segera jika dibutuhkan 5. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan	
		3. <i>Civic virtue</i>	6. Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahanperubahan dalam organisasi 7. Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan dalam organisasi 8. Membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi	
		4. <i>Sportmanship</i>	9. Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi 10. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu 11. Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya	
		5. <i>Courtesy</i> Organ (dalam Andi, 2012)	12. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi 13. Memberikan perhatian terhadap undangan rapat atau pertemuan yang dianggap penting	



Variabel	Definisi Operasional (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)	Skala (5)
Kinerja (Z)	Sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar dan persyaratan atribut yang disepakati. Sedarmayanti (2011:202)	1. Faktor individual  2. Faktor psikologis  3. Faktor organisasi AA.Mangkunegara (2010:14)	14.Membantu mengatur kebersamaan secara tim/departemen  1. Kompetensi 2. Kemampuan 3. <i>Background</i>  4. Motivasi 5. Pembelajaran 6. Sikap  7. <i>Resources</i> 8. <i>Reward</i> 9. Rancangan Kerja	Ordinal

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto (2010: 173)). Populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 119). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya yaitu 194 orang.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (*path analysis*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pegawai Secara Parsial maupun Simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya

Tabel 1 Analisis Jalur Variabel X1 dan X2 terhadap Y

No	Nama Variable / Konstruk	Rumus
1	<b>Kecerdasan Emosional</b>	
	a. Pengaruh Variabel X <sub>1</sub> Terhadap Variabel Y	$(\rho_{YX_1})(\rho_{YX_1}) = (0.293) \times (0.293) = 0,0858$
	b. Pengaruh Variabel X <sub>1</sub> Melalui Variabel X <sub>2</sub>	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_2}) = (0.293) \times (0.605) \times (0.387) = 0,0686$
	<b>Pengaruh X1 Total Terhadap Y</b>	$0,0858+0,0686= 0,1544$



<b>2</b>	<b>Kecerdasan Spiritual Pegawai</b>	
	c. Pengaruh Variabel X <sub>2</sub> Terhadap Variabel Y	$(\rho_{YX_2})(\rho_{YX_2}) = (0.387) \times (0.387) = 0.387$
	d. Pengaruh Variabel X <sub>2</sub> Melalui Variabel X <sub>1</sub>	$(\rho_{YX_2})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_1}) = (0.387) \times (0.605) \times (0.293) = 0,0686$
	<b>Pengaruh X<sub>2</sub> Total Terhadap Y</b>	$0.387 + 0,06860 = 0,2183$
	<b>Total Pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap Y</b>	$(1)+(2) = 0,1544 + 0,2183 = 0.373$
	<b>Pengaruh Faktor Epsilon</b>	$1-kd=knd = 1 - 0.373 = \sqrt{0.627} = 0.791$

**Tabel Nilai Interpretasi Analisa Jalur X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y terhadap Z**

No	Nama Variabel	Formula
	<b>Pengaruh Langsung</b>	
	a. X <sub>1</sub> terhadap Z	$(\rho_{ZX_1})(\rho_{ZX_1}) = (0.157) \times (0.157) = 0,0246$
	<b>Pengaruh Tidak Langsung</b>	
	b. X <sub>1</sub> terhadap Z melalui X <sub>2</sub>	$(\rho_{ZX_1})(r_{X_2X_1})(\rho_{ZX_2}) = (0.157) \times (0,605) \times (0.249) = 0,0236$
	c. X <sub>1</sub> terhadap Z melalui Y	$(\rho_{ZX_1})(\rho_{YX_1})(\rho_{ZY})(2) = ((0.157) \times (0,527) \times (0,312)) \times 2 = 0,05162$
	<b>Total Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Z</b>	$= 0,0246 + 0,0236 + 0,0516 = 0,0998$
	a. X <sub>2</sub> terhadap Z	$(\rho_{ZX_2})(\rho_{ZX_2}) = (0.249) \times (0.249) = 0,0620$
	<b>Pengaruh Tidak Langsung</b>	
	b. X <sub>2</sub> terhadap Z melalui X <sub>1</sub>	$(\rho_{ZX_2})(r_{X_1X_2})(\rho_{ZX_1}) = (0.249) \times (0,605) \times (0.157) = 0,0236$
	c. X <sub>2</sub> terhadap Z melalui Y	$(\rho_{ZX_2})(\rho_{YX_2})(\rho_{ZY})(2) = ((0.249) \times (0,564) \times (0,312)) \times 2 = 0,0876$
	<b>Total Pengaruh X<sub>2</sub></b>	$= 0,0620 + 0,0236 + 0,0876 = 0,1732$
	<b>Pengaruh Y terhadap Z</b>	$= (0.312) \times (0.312) = 0,0973$
	<b>Total Pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y terhadap Z</b>	$= 0,0998 + 0,1733 + 0,0974 = 0.371$
	<b>Pengaruh Faktor Residu</b>	$1-kd=knd = 1 - 0.371 = \sqrt{0,629} = 0.793$

**Pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya**

Hasil dari penelitian (Kecerdasan Emosional), menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Sekretariat Daerah Kab. Tasikmalaya adalah sebesar 0.293, dan pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kecerdasan Spiritual yaitu





sebesar 0,0686. Dengan demikian total pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,1544 atau 15,44%.

### **Pengaruh Kecerdasan Spiritual secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya**

Hasil dari analisis penelitian (Kecerdasan Spiritual Pegawai), dihasilkan interpretasi bahwa besarnya pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 0.387, dan pengaruh tidak langsung Kecerdasan Spiritual Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kecerdasan Emosional adalah sebesar 0,0686. Dengan demikian total pengaruh Kecerdasan Spiritual Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,2183 atau 21.83%.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya**

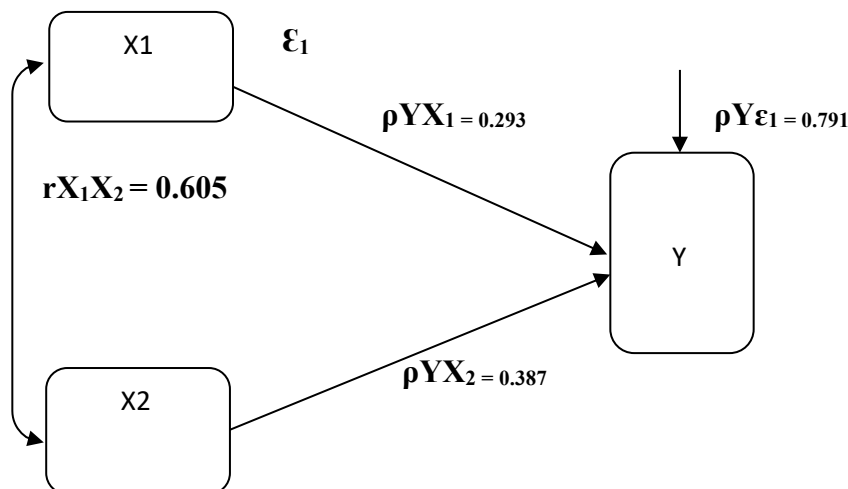
Hasil Uji Simultan (uji F) terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Dengan kriteria uji : Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan perhitungan dengan program SPSS 18.0.

Adapun koefisien diterminasi (total pengaruh) Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Spiritual Pegawai ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y$ ) dilihat dari *R Square* sebesar 0,373 artinya bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat menerangkan sebesar 37.3%. Hal ini dibuktikan juga dengan penambahan besarnya pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap  $Y$  yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0.610)^2 \times 100\% = 0.373 = 37.3\%$$

Dari hasil Pengujian Parsial di atas dapat dituangkan dalam bentuk gambar substruktur berikut ini:



**Gambar 1 Substruktur 1**



## **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Pegawai dan *Organizational Citizenship Behavior* Secara Simultan maupun Parsial terhadap Kinerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya**

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya**

Hasil penelitian (Kecerdasan Emosional), menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 0,157, pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kecerdasan Spiritual Pegawai adalah sebesar 0,0236, dan pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 0,05162. Dengan demikian total pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,0998 atau 9,8%.

### **Pengaruh Kecerdasan Spiritual secara parsial terhadap Kinerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya**

Koefisien jalur variabel Kecerdasan Spiritual Pegawai terhadap Kinerja sebesar 0.249 tanda positif menunjukkan bahwa semakin baik Kecerdasan Spiritual Pegawai maka berdampak pada Kinerja yang semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk Kecerdasan Spiritual Pegawai maka berdampak pada Kinerja yang semakin rendah, diperoleh t-hitung sebesar 3.214 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.9722 sehingga dikarenakan t-hitung= 3.214 lebih besar dari 1.9722, selain itu diketahui pula bahwa nilai sig (0.002) <  $\alpha$  (0.05) maka  $H_0$  ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Spiritual Pegawai terhadap Kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

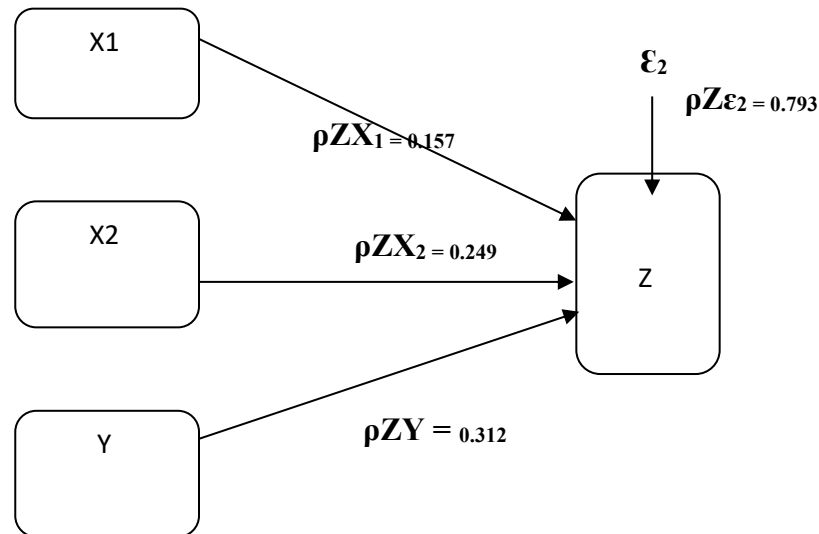
### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya**

Koefisien jalur variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja sebesar 0.312 menunjukkan bahwa semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* maka berdampak pada Kinerja yang semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk *Organizational Citizenship Behavior* maka berdampak pada Kinerja yang semakin rendah, diperoleh t-hitung sebesar 4.302 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.9722 sehingga dikarenakan t-hitung = 4.302 lebih tinggi dari 1.9722, selain itu diketahui pula bahwa nilai sig (0.000) <  $\alpha$  (0.05) maka  $H_0$  ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Pengaruh OCB terhadap kinerja Karyawan sebagaimana yang diungkapkan oleh Chalida Rahmi, A. Rahman Lubis,dkk (2015) mengenai Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan implikasinya pada kinerja badan pusat Statistik



kabupaten aceh besar dan Kabupaten pidie. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dari hasil Pengujian Parsial di atas dapat dituangkan dalam bentuk gambar substruktur berikut ini :

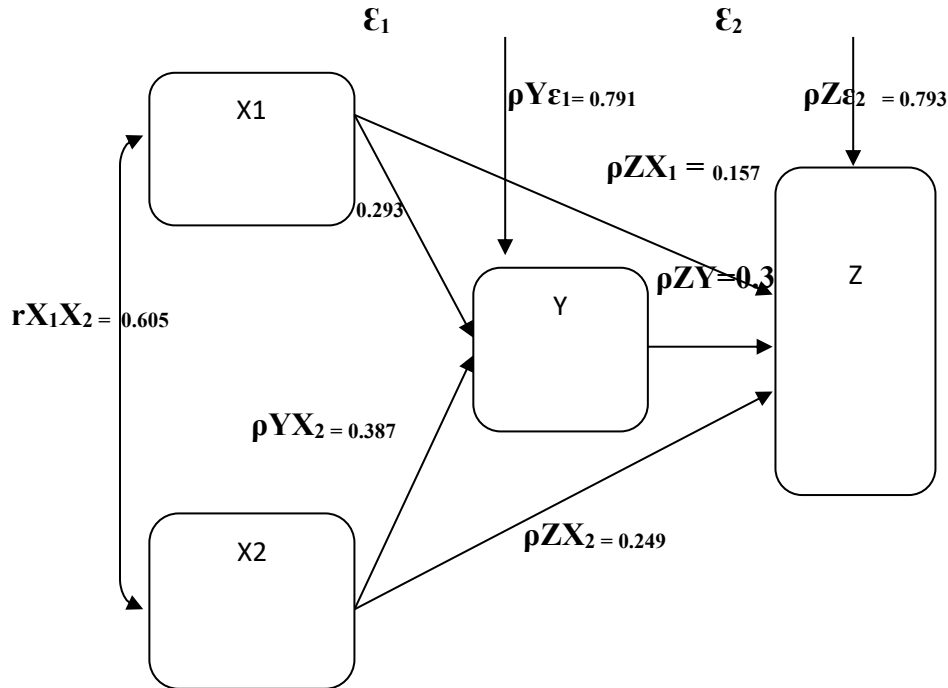


**Gambar 2 Sub Struktur 2**

Dari hasil perhitungan pengaruh variabel independen secara parsial didapatkan hasil bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh paling besar terhadap Kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya yaitu sebesar 0.0998. Hal tersebut dikarenakan kecerdasan emosional dianggap sebagai keahlian yang harus di miliki dan berusaha selalu dikembangkan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan karirnya dan dalam membina hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain, mereka adalah bintang- bintang pergaulan. Selain dari variabel yang diteliti, terdapat faktor residual yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya fasilitas kerja, iklim kerja, kompensasi yang tidak diteliti oleh penulis.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Pegawai dan *Organizational Citizenship Behavior* Secara Simultan terhadap Kinerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya**

Dari hasil Pengujian Simultan dapat dituangkan dalam bentuk gambar substruktur berikut ini :



Gambar Struktur Utama

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Kecerdasan Emosional termasuk dalam kategori cukup baik (2) Kecerdasan Spiritual pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya termasuk kepada kategori cukup baik (3) *Organizational Citizenship Behavior* di Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya termasuk kepada kategori cukup baik (4) Kinerja Pegawai di Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya termasuk kepada kategori cukup baik (5) Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya (6) Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

### Saran

Saran-saran yang diharapkan dapat memberi manfaat yang berguna diantaranya (1) Bagi Instansi mengadakan pelatihan atau *training* seperti mengadakan seminar *Emotional Spiritual Quetion* (ESQ) secara rutin, selain itu Instansi harus membuat suatu kebijakan yang berkaitan dengan *Emotional Intelligence* agar dapat memiliki karyawan yang bukan hanya memiliki kecerdasan intelektual tetapi juga memiliki kecerdasan emosional, jika seluruh karyawan telah



memiliki hal tersebut, pasti komitmen organisasi para karyawan akan meningkat dan akan timbul sifat sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yang akan menunjang kinerja dan produktivitas karyawan yang pasti akan berdampak kepada kinerja dan pencapaian tujuan dari organisasi. (2) Peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan agar hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru terkait dengan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdul Wahab dan Umiarso. 2011. *Kependidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Agency, B. & Tridhonanto, A. 2009. *Melejitkan Kecerdasan Emosi Buah Hati*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2005. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Aldag, R. & Reschke, W. 1997. *Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness
- Alex Soemadji Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arfan, Tilomi A dan Kadim Abdul Masaong. 2011. *Kepemimpinan berbasis Multiple Intelligence (Sinergi Kecerdasan Intelektual, emosional dan Spiritual Untuk Meraih Kesuksesan Yang gemilang)*. Bandung : Alfabeta.
- Andi, Shigemi.2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makassar*.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang S.Soedibjo. 2013. *Pengantar Metode Penelitian*. Universitas Nasional Pasim.Bandung
- Basuki, Sulistyoyo.2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.



- Budihardjo, A. 2014. *Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Forum Manajemen Prasetiya Mulya Tahun ke-XVIII, No. 82 April 2014.
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : Kecana Prenada Media Grup.
- Buchari Alma. 2012. *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Cahyo Tri Wibowo. 2015. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis & Manajemen Vol. 15, No. 1, 2015 : 1 – 16
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, Jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Carruso, David R & Peter Salovey. 2005. *The Emotionally Intelegent Manager\_How To Develop and Use The Four Key Emotional Skill of Leadership*. San Fransisco: Josey Bass.
- Chalida Rahmi. 2015. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Implikasinya Pada Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Besar dan Kabupaten Pidie*. Volume 4, no. 2, mei 2015.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. 2002. *Executive EQ : Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.Jakarta.
- Cut Ena Suryana. 2015. *Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Aceh*. Volume 4, No. 2, Mei 2015
- Dian fadila. 2015. *Pengaruh gaya kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Meuligo Gubernur Aceh*. Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 10 Pages pp. 69- 78. Volume 4, No. 2, Mei 2015.
- Donni Junni Priansa 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung : Alfabeta
- Efendi & Sutanto. 2013. *Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di Universitas Kristen Petra*. AGORA Vol. 1, No. 1, 1-7.
- Emmanuel, Ariek 2011. *Analisis Pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan perilaku Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior serta dampaknya terhadap*



*efektivitas organisasi pada PT. Wirajaya Anugrah Perkasa. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.*

Garay, Hannah Dara Vanzuela. 2006. *Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi*, SINERGI, Kajian Bisnis Dan Manajemen, Vol. 8, No. 1, Januari 2006: 33-42.

Gina Sheelsia Tampi. 2013. *Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Organization Citizenship Behavior*. Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 921-929.

Goleman, Daniel. 2009. *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

---

\_\_\_\_\_ 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.

Heny Indriani .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 di Kabupaten Tegal*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBIMA) Vol. 5, No. 2, September 2017 Hal. 107 - 121

Indriantoro, Nur dan Bambang, Supomo. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.

Jahangir, N., Akbar, M., and Haq, M. 2004. *Organizational Citizenship Behaviors :Its Nature and Antecedents*, BRAC University Journal, Vol I, No 2, pp. 75-85.

Jahangir, N., Akbar, M.M., Haq, M. 2004. *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature And Antecedents*. Brac University Journal, Vol. I, No. 2, 2004, Pp. 75-85

Kholisin. 2014. *Kecemasan Berbicara Ditinjau dari Konsep Diri dan Kecerdasan Emosional*. Jurnal Ilmu Dakwah, 34(1). ISSN: 1693-8054.

Konrad, A. M., et al. 2000. *Sex Differences and Similarities in Job Attribute Preferences: A Meta-Analysis*. Psychological Bulletin, Vol. 126: 593-641.

Linda Kartini Ticoalu. 2013. *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 782-790.



- Litwin, George H, dan Robert A. Stringer. 2010. *Motivation and Organizational Culture*. Boston: Division of Research Harvard University Graduate School of Business Administration.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Makmun Mubayidh. 2006. *Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak (Muhamad Muchson Anasy. S.HI. Terjemahan)*. Jakarta: PT. Al Kautsar. Buku asli diterbitkan tanpa tahun.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Morrison, E. W. 1994. *Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective*. *Academy of Management Journal*, Vol. 37 (4): 1543-1567.
- Nurita, Meta. 2012. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan*. Jakarta : Gramedia
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications.
- .Panangian, Reza. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas: Surabaya.
- Rachmi, Filia. 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang dan Universitas Gajah Mada Yogyakarta)*. Universitas Diponegoro : Semarang.
- Ratna Wulan. 2011. *Mengasah Kecerdasan Pada Anak. (Bayi – Pra-sekolah)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Robbins, Stephen. P. 2008. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia





- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for business* Edisi 1 and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Shweta, J., and Srirang, J. 2010. *Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature*, Journal of Management and Public Policy. 1 (2), pp. 27-36.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sloat, K.C.M. 1999. *Organizational Citizenship : Does Your Firm Inspire to be “ Good Citizenship ?”*. Profesional Safety, Vol, 44 : 20 – 23.
- Soegandhi. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Agora*. Vol. 1, No. 1
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukidi. 2004. *Rahasia Sukses Hidup Bahagia, Mengapa S Q Lebih Penting dari pada IQ dan EQ*. Jakarta : Gramedia.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tikolah, M. Ridwan, Ludigdo, U dan. Triwuyono, I .2011. “*Pengaruh Kecerdasan mosional, Intelektual dan Spiriritual terhadap sikap etis mahasiswa Akuntansi*”. Jurnal dalam Simposium Nasional Akuntansi 9.
- Usmara, A. 2003. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta: Amara Books.
- Veithzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada. CAPS.
- Wulan, Ratna. 2011. *Mengasah Kecerdasan Pada Anak*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Zohar D. dan Marshall, S. 2001. *SQ, Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung : Mizan.



Jurnal Ekonomi Perjuangan ( JUMPER )  
Vol 4 No.1.202 ; Halaman 32 - 48  
P-ISSN : 2714-8319  
E-ISSN : 2714-7452

Diserahkan:23/05/2022  
Diterima:6/06/2022  
Diterbitkan:16/06/2022

Zohar., Danah dan Marshall. 2007. *Kecerdasan Spiritual*. Bandung: PT. Mizam Media Utama.