Vol 18 No 2, pp 36-46

AFFILIATION:
[1,2,3,4] Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma Purwokerto
[1]email: yunitautomo411@gmail.com
[2]email: mantriuwk67@yahoo.co.id

***CORRESPONDENCE:**
mantriuwk67@yahoo.co.id

THIS ARTICLE IS AVALILABLE IN:
http://mimb-unwiku.com/index.php/mimb

ARTICLE HISTORY
Received:
15 Agustsus 2021
Reviewed:
20 September 2021
Revised:
21 September 2021
Accepted:
28 September 2021

Article Type: Research Paper

Organizational Citizhenship Behavior Memediasi Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai

Yunita [1)], P. Edi Sumantri [2)], Andhi Johan Suzana [3)], Herwiek Dyah Lestari [4)]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam memediasi pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Populasi dalam penelitian ini adalah 93 pegawai PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Teknik pengambilan sampel menggunakan propotional random sampling dengan sampel sebanyak 76 pegawai. Analisis menggunakan regresi dan analisis pengaruh mediasi dengan metode product of coefficient. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, komitmen afektif dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil uji mediasi kecerdasan spiritual dan komitmen afektif berpengaruh positif signifikan tetapi tidak positif signifikan pada kecerdasan emosional.

Kata kunci: Kecerdasan Spiritual; Kecerdasan Emosional; Komitmen Afektif; Organizational Citizenship Behavior; Kinerja Pegawai

---

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in mediating the influence of spiritual intelligence, emotional intelligence and affective commitment on the performance of employees of PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja. The population in this study were 93 employees of PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja. The sampling technique used proportional random sampling with a sample of 76 employees. The analysis uses regression and mediation effect analysis using the product of coefficient method. The results showed that spiritual intelligence, emotional intelligence, affective commitment and OCB had a significant positive effect on performance. The results of the mediation test of spiritual intelligence and affective commitment have a significant positive but not significant positive effect on emotional intelligence.

Keywords: Spiritual Intelligence; Emotional Intelligence; Affective Commitment; Organizational Citizenship Behavior; Employee Performance

HOW TO CITE:
Yunita, Y., Sumantri, E. P., Suzana, A. J., & [3)], Lestari, D. H. (2021). *Organizational Citizhenship Behavior* Memediasi Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 18(2),36-46

PENDAHULUAN

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. perilaku kooperatif pegawai dan saling membantu yang berada di luar deskripsi pekerjaan juga sangat penting bagi suatu organisasi (Podsakoff dan MacKenzie, 1997). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang diskresioner, tidak secara langsung diakui oleh system reward yang formal dan meningkatkan fungsi efektif organisasi (Organ, 1998). OCB dapat meningkatkan kinerja karena interaksi sosial pada anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi (Borman dan Motowidlo, 1993; Organ, 1988; Smith, et. al., 1983).

Dalam diri manusia ada beberapa kecerdasan antara lain: kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual (Hawari D, 2006). Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, dan ikut terlibat dalam kegiatan ekstra-peran atau OCB. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan emosi, menghadapi masalah, memotivasi diri, mengatur suasana hati, berempati dan membangun hubungan dengan orang lain (Goleman, 2001). Penelitian Boyatziz et al (1999) memberikan hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang.

Kemampuan lainnya yang dapat membentuk perilaku OCB dan meningkatkan kinerja pegawai adalah kecerdasan spiritual (Doostar et al., 2012). Individu dengan kecerdasan spiritual tinggi akan memiliki kemampuan untuk peduli yang dapat membentuk perilaku OCB (Rashvand, Omid & Bahrevar, E. (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable OCB dapat berperan sebagai variable mediasi terhadap kinerja pegawai (Chiang and Hsieh, 2012; Kaori et al.,2014).

Komitmen afektif merupakan pendekatan secara emosional yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi, memiliki identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi (Allen & Meyer, 1990). Pegawai yang mempunyai komitmen afektif akan lebih bernilai bagi perusahaan karena sudah melibatkan faktor emosional sehingga pegawai akan bekerja dengan perasaan senang dan menikmati perannya dalam perusahaan. Salah satu faktor eksternal utama yang berpengaruh terhadap OCB adalah komitmen organisasi (O'Reilly and Chatman 1986; dan Organ, 1990).

PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja merupakan perusahaan Textile dan Garment yang berdiri di Kedungreja pada tahun 2011 yang memiliki visi menjadi perusahaan terpercaya penghasil produk lokal tekstil dan garmen yang inovatif untuk pasar nasional dan internasional, dan misi membangun kualitas anak bangsa melalui dunia usaha. Berdasarkan data yang diambil selama periode 2019-2020 menunjukkan bertambahnya permintaan pelanggan, dan terjadinya penundaan pengiriman sehingga dapat diduga bahwa kinerja karyawan menurun. Dengan demikian, perlu untuk diteliti lebih lanjut berkaitan dengan peran OCB dalam memediasi pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Bernaddin dan Russel, 1993), sedangkan Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya pada periode tertentu. Secara umum, Simamora (2004) dan Gibson et al (2010) menyatakan terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu : faktor individu, faktor psikologis, faktor organisasi. Pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2007), sedangkan Gibson (1995) mengemukakan bahwa setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal (Organ, 1990). Faktor-faktor yang memengaruhi organizational citizenship behavior (OCB) antara lain: budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas hubungan atasan dan bawahan, masa kerja, jenis kelamin (Williem dan Anderson, 2009). OCB dapat mempengaruhi organisasi karena dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja maupun manajerial, membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif, menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasional untuk pemeliharaan karyawan, dasar yang efektif untuk aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok kerja, dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM handal, dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa atau kecerdasan kearifan, dan kecerdasan ini merupakan kapasitas bawaan dari otak manusia, spiritualitas berdasarkan struktur-struktur dari dalam otak yang memberi kita kemampuan dasar untuk membentuk, nilai, makna dan tujuan. Oleh karena itu, orang perlu menemukan, mengelola dan mengoptimalkan atau mendayagunakan nilai-nilai kearifan yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan yang mulia atau tujuan yang membuat dirinya benar-benar bermakna (Zohar dan Marshal, 2005). Kecerdasan spiritual (SQ) dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh (Berman, 2001). Faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual adalah *inner value* yang berasal dari dalam diri (keterbukaan, tanggung jawab, kepercayaan, keadilan, dan kepedulian sosial) dan faktor drive yaitu dorongan atau usaha untuk mencapai kebenaran dan kebahagiaan (Agustian, 2001)

Kecerdasan Emosional

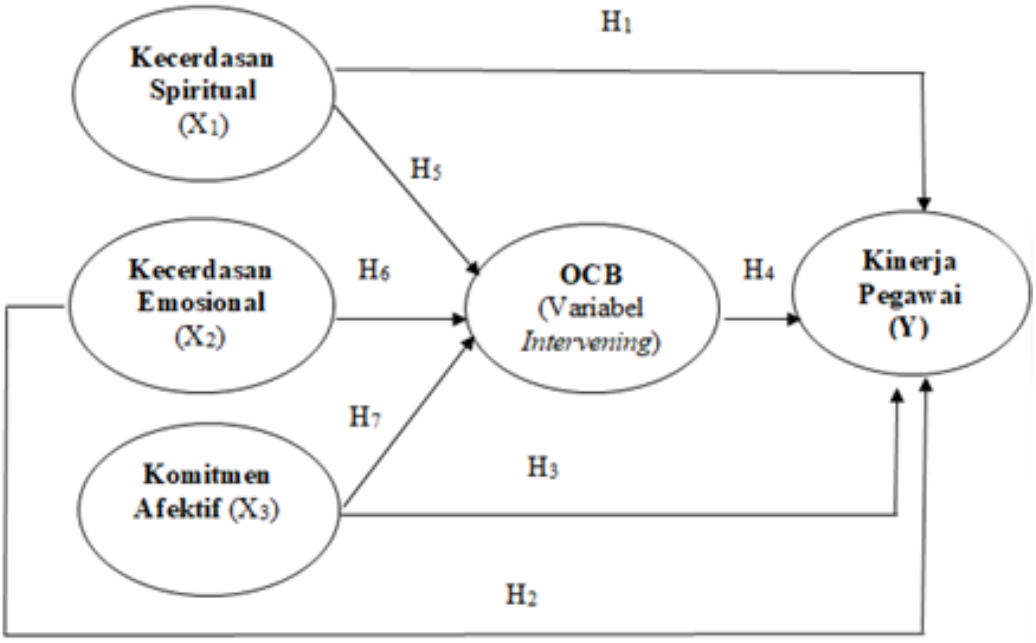
Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2001). Kecerdasan emosi mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri (Goleman,

2000). Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional : lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga (Goleman, 2015).

Komitmen Afektif

Komitmen afektif yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dengan, dan keterlibatan dengan organisasi itu (Allen & Meyer, 1990). Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades, Einsenberger, & Armeli,2001).

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

H1 = Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai .
H2 = Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
H3 = Komitmen Afektif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
H4 = Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
H5 = Organizational Citizenship Behavior memediasi secara positif signifikan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.
H6 = Organizational Citizenship Behavior memediasi secara positif signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
H7 = Organizational Citizenship Behavior memediasi secara positif signifikan pengaruh komitmen afekif terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 93 pegawai PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja, dengan ukuran sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin (Umar, 2002).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:
n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Populasi
e = presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleris (5%)

Jadi, jumlah sampel minimal: $n = 93/(1+93(0,05)^2) = 75,456 \sim 76$.

Perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan teknik *propotional random sampling* diperoleh ukuran sampel proposional sebagai berikut:

Tabel 1. Perhitungan Ukuran Sampel Proposional

No	Jabatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Junior Manager	1	1
2	Supervisor senior	2	2
3	Supervisor Junior	3	2
4	Supervisor	1	1
5	Staff	17	14
6	Staff Junior	9	7
7	Non Staff	60	49
	Jumlah	93	76

Sumber : PT Wahana Kasih Mulia Tahun 2021

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan: kuisioner, studi pustaka dan wawancara. Definisi Operasional Kinerja, merupakan tingkat keberhasilan pegawai selama periode tertentu di dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas tertentu yang diukur dengan 6 (enam) indikator yaitu : kualitas (*Quality*), kuantitas (*Quantity*), ketepatan waktu (*Timeliness*), eEfektivitas biaya (*Cost Effectiveness*), kebutuhan pengawasan (*Need for supervision*), pengaruh interpersonal (*Interpersonal Impact*) (Bernaddin dan Russel,1993). Definisi operasional *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), adalah perilaku pegawai yang melakukan pekerjaan di luar tugas pokoknya secara sukarela dan tanpa mengharapkan imbalan demi meningkatkan efektivitas organisasi. Diukur dengan menggunakan indikator: *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue* (Organ, 1998).

Definisi operasional Kecerdasan spiritual, adalah kemampuan individu dalam memaknai hidup dengan konteks yang lebih luas yang menjadikan hidup akan lebih bermakna. Diukur dengan indikator: bersikap fleksibel, kesadaran diri, menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, menghadapi dan melampaui rasa sakit, keengganan untuk menyebabkan kerugian, kualitias hidup, berpandangan holistik, kecenderungan bertanya, menjadi pribadi mandiri (Zohar dan Marshall, 2001). Definisi operasional Kecerdasan emosional, adalah kemampuan individu dalam mengelola dirinya seperti mengatur emosi, memotivasi dan berhubungan dengan rekan kerja. Diukur dengan indikator: kesadaran diri (*self awareness*), pengelolaan diri (*self management*), motivasi diri (*self motivation*), empati (*empathy*), ketrampilan sosial (*relationship management*) (Goleman, 2001).

Definisi operasional Komitment afektif, secara operasional adalah perilaku pegawai yang merasa terikat secara psikologis yang dipengaruhi oleh kedekatan emosional terhadap organisasi yang menjadikan pegawai tetap ingin tinggal dan berkontribusi secara berarti dalam organisasi. Diukur dengan indikator: keterikatan emosional, identifikasi, partisipasi (Allen dan Meyer, 1990). Skala Pengukuran Variabel Penelitian dilakukan dengan Skala Likert yang dapat digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon tentang obyek sosial (Suliyanto, 2006) dan diukur menggunakan 5 (lima) tingkatan pengukuran. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya dan uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Suliyanto, 2011). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011).
Pengujian signifikansi pengaruh variabel kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening dilakukan menggunakan analisis regresi.

Pembentukan model regresi dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Pengujian kelayakan model dilakukan dengan memeriksa nilai koefisien determinasi (R^2) dan Uji F, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (Gani dan Amalia, 2015). Analisis Pengaruh Mediasi dengan *Metode Product of Coefficient* atau Uji Sobel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas kuesioner dilakukan terlebih dahulu terhadap 30 responden. Berdasarkan output uji validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas Kuesioner

No.	Variabel Penelitian	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kecerdasan Spiritual (X_1)			
	- Item 1	0,652	0,361	Valid
	- Item 2	0,637	0,361	Valid
	- Item 3	0,805	0,361	Valid
	- Item 4	0,674	0,361	Valid
	- Item 5	0,778	0,361	Valid
	- Item 6	0,682	0,361	Valid
	- Item 7	0,723	0,361	Valid
	- Item 8	0,627	0,361	Valid
	- Item 9	0,677	0,361	Valid
2	Kecerdasan Emosional (X_2)			
	- Item 1	0,663	0,361	Valid
	- Item 2	0,795	0,361	Valid
	- Item 3	0,667	0,361	Valid
	- Item 4	0,623	0,361	Valid
	- Item 5	0,647	0,361	Valid
3	Komitmen Afektif (X_3)			
	- Item 1	0,726	0,361	Valid
	- Item 2	0,861	0,361	Valid
	- Item 3	0,812	0,361	Valid
4	*Organizational Citizenship Behavior* (M)			
	- Item 1	0,652	0,361	Valid

No.	Variabel Penelitian	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	- Item 2	0,794	0,361	Valid
	- Item 3	0,629	0,361	Valid
	- Item 4	0,726	0,361	Valid
	- Item 5	0,732	0,361	Valid
5	Kinerja Pegawai (Y)			
	- Item 1	0,680	0,361	Valid
	- Item 2	0,758	0,361	Valid
	- Item 3	0,754	0,361	Valid
	- Item 4	0,653	0,361	Valid
	- Item 5	0,679	0,361	Valid
	- Item 6	0,654	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini memiliki koefisien korelasi (rhitung) yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian, maka pertanyaan dalam kuesioner terbukti valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *cronbach's alpha* dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Ringkasan hasil uji reliabilitas kuesioner

No.	Variabel Penelitian	*Cronbach's Alpha*	Nilai	Keterangan
1	Kecerdasan Spiritual (X_1)	0,859	0,70	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional (X_2)	0,704	0,70	Reliabel
3	Komitmen Afektif (X_3)	0,720	0,70	Reliabel
4	*Organizational Citizenship Behavior* (M)	0,736	0,70	Reliabel
5	Kinerja Pegawai (Y)	0,785	0,70	Reliabel

Sumber : data primer diolah

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari nilai 0,70 sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner terbukti reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini

Uji Normalitas dapat diketahui nilai asymp. sig. (2-tailed) dari uji Kolmogorov-Smirnov Z untuk standardized residual variable adalah 0,398 lebih besar dari nilai α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas pada menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kecerdasan spiritual (X1), kecerdasan emosional (X2), komitmen afektif (X3) maupun nilai VIF variabel *Organizational Citizenship Behavior* (M) masing-masing lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji t variabel kecerdasan spiritual (X1), kecerdasan emosional (X2), komitmen afektif (X3) maupun nilai signifikansi uji t variabel Organizational Citizenship Behavior (M) masing-masing lebih besar dari nilai α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pengujian signifikansi pengaruh variabel kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional maupun komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik analisis regresi berganda model pertama dan dapat dibuat persamaannya: $M = 8,810 + 0,137X_1 + 0,106X_2 + 0,398X_3$. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,276. Artinya sebesar 27,60 persen variasi perubahan variabel Organizational Citizenship Behavior dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan komitmen afektif, sedangkan 72,40 persen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis regresi berganda model pertama diperoleh nilai F hitung sebesar 9,140 lebih besar dari nilai F tabel 2,76. Hasil uji F tersebut menunjukkan bukti bahwa model regresi berganda pertama yang terbentuk dinyatakan tepat atau layak dengan data hasil penelitian (*goodness of fit*).

Pengujian signifikansi pengaruh variabel kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional maupun komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial digunakan uji t, dan diperoleh nilai t hitung variabel kecerdasan spiritual (X_1) sebesar 2,815, nilai t hitung variabel kecerdasan emosional (X_2) sebesar 1,151 dan nilai t hitung variabel komitmen afektif (X_3) sebesar 2,907.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Komitmen Afektif (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (M) sebagai variabel intervening dilakukan pengujian dengan *product of coefficient* atau uji Sobel dan diperoleh koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual (a1) sebesar 0,137 dengan nilai standar error (Sa1) adalah 0,049, koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (a2) sebesar 0,106 dengan nilai standar error (Sa2) adalah 0,092, dan koefisien regresi variabel komitmen afektif (a3) sebesar 0,398 dengan nilai standar error (Sa3) sebesar 0,137. Dari output regresi berganda model kedua diperoleh koefisien regresi pengaruh variabel OCB terhadap kinerja pegawai (b) sebesar 0,367 dengan nilai standar error (Sb) sebesar 0,120. nilai t Sobel untuk model uji mediasi variabel X_1 terhadap Y melalui M sebesar 2,064 dan nilai t Sobel untuk model uji mediasi variabel X_3 terhadap Y melalui M sebesar 2,106. Nilai t Sobel tersebut lebih besar dari nilai t tabel menggunakan tingkat kesalahan (α) = 0,05 dan degree of freedom (df) = (n – k) = (76 – 3) = 73 untuk uji satu sisi (α = 0,05) yaitu 1,666, sedangkan nilai t Sobel untuk model uji mediasi variabel X_2 terhadap Y melalui M adalah 1,078 lebih kecil dari nilai t tabel (1,666). Hasil uji Sobel tersebut menunjukkan bahwa OCB merupakan variabel intervening dalam hubungan kausal antara kecerdasan spiritual maupun komitmen afektif dengan kinerja pegawai, namun OCB bukan variabel intervening dalam hubungan kausal antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai, atau dapat pula dinyatakan bahwa *OCB* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh kecerdasan spiritual maupun komitmen afektif terhadap kinerja pegawai, namun OCB memediasi secara tidak signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.

Hasil analisis regresi berganda model kedua diperoleh nilai t hitung variabel kecerdasan spiritual (3,528) > t tabel (1,667). Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Nilai t hitung variabel kecerdasan emosional (3,003) > t tabel (1,667). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Nilai t hitung variabel komitmen afektif (2,864) > t tabel (1,667). Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Nilai t hitung variabel *OCB* (3,044) > nilai t tabel (1,667). Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil uji

variabel mediasi untuk pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai melalui *OCB* diperoleh nilai t sobel (2,064) > nilai t tabel (1,666). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *OCB* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *OCB* memediasi secara positif signifikan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil uji variabel mediasi untuk pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui *OCB* diperoleh nilai t sobel (1,078) < t tabel (1,666), sehingga menunjukkan bahwa *OCB* memediasi secara tidak signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *OCB* memediasi secara positif signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, ditolak. Hasil uji variabel mediasi untuk pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai melalui OCB diperoleh nilai t sobel (2,106) > t tabel (1,666). Hasil uji tersebut memberikan bukti bahwa Organizational Citizenship Behavior memediasi secara positif dan signifikan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior memediasi secara positif signifikan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai, diterima.

KESIMPULAN

Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Organizational Citizenship Behavior memediasi secara positif signifikan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Organizational Citizenship Behavior memediasi secara tidak signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Organizational Citizenship Behavior memediasi secara positif signifikan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.

DAFTAR PUSTAKA

Agustian, A,G, (2001), *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual* (ES1), Arga Wijaya Persada, Jakarta.

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990), “The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization”, *Journal of occupational Psychology*, 63, 1-18.

Allen, Peter, L., (2007) , *Managing Perfomance to Maximize Result, Perfomance Appraisals, wit More Gain, Less Pain*, Havard Business School Publishing Corporation, Boston.

Bass, B. (1990), *Bass & Stogdill’s Hand Book of Leadership (3rd ed.*), New York: Free Press.

Berman, H.J, (2003), *Human Reseource Management*. An Acperiental Approach. MCgRAW-Hill. United States.

Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993), *Human Resource Management an experiental approach*, Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.

Bernardin, H.John, (2003), *Human Management : An Experiental Approach, 3rd edition*, McGraw-Hill/Irwin. New York.

Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1993), *Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Extra-role Performance*, dalam Schmitt, N. & Borman, W.C (editors). Personnel Selection in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass.

Boyatziz, R. E., Goleman, D., and Rhee, K. (1999), *Clustering Competence in Emotional Intelligence: Insights from The Emotional Competence Inventory (ECI), Case Western Reserve University*, Cleveland, Ohio, USA.

C. Ann Smith, et. al. (1983), Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedent, *Journal of Applied Psychology,*Vol. 68, No. 4, 1983, pp. 653-663.

Chiang and Hsieh. (2012), The impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. Department of Tourism Industry, Chinese Culture University, Taipei, Taiwan. Elsevier International, *Journal of Hospitality Managemen*t 31(2012)180–190.

Chin, Susan Tee Suan, R.N. Anantharaman and David Yoon Kin Tong (2011) , The Roles of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence at the Workplace, *Journal of Human Resources Management Research*, Vol. 2011 (2011), 9 Pages, Malaysia.

Doostar, M.,Chegini, M.G., and Pourabbasi, S, (2012), Survey of Relationship between Spiritual Intellegence and Organizational Citizenship Behavior. Interdisciplinary *Journal of Contemporary Reseach In Busin*ess. Vol.3. No.11.

Gani, Irwan dan Amalia Siti, (2015), *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Yogyakarta: PT. Andi Offset.

Goleman, D. (2003), *Working with Emotional Intelligence* Terjemahan, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, D., (2015), *Emotional Intelligence*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, Daniel, (2001), *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi* (terjemahkan oleh Widodo), Jakarta: PT. Gramedia.

Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.

Hawari D, (2006), *Manajemen Stress*, Cemas, Depresi, Jakarta, FKUI.

Kaori, R. M. K., Hanna, S. W. L., dan Saleh, C, (2014), Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pelayanan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. PLN (Persero) Area Jember, Artikel Ilmiah Mahasiswa.

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, Prabu, (2011), "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.

O'Reilly, C. A., and Chatman, J. (1986), "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.

Organ, D. W. (1998), *Organizational Citizenship Behavior: The good solder syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.

Organ, D.W. (1990), *The Motivational Basis Of Organizational Citizenship Behavior*, In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), Research In Organizational Behavior. 12, pp. 43–72. CT: JAI Press. Greenwich.

Organ, Dennis W., et.al. (2006), *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecendents, and Consequences*, California: Sage Publications, Inc.

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & McKenzie, S. B, (1997), Organizational Citizenship Behavior and The Quantity and Quality of Work Group Performance, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82: 262-270.

Rashvand, Omid & Bahrevar, E, (2013), A Study of the Relationship among Spiritual intelligence, Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intentions, International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management, Vol. 1, No. 2, pp. 25-34.Rashvand, Omid & Ba. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 1(2), 25–34.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S, (2001), Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 86, 825–836

Simamora, H, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerpit YKPN. Yogyakarta.

Suliyanto, (2006), *Metode Riset Bisnis*. ANDI. Yogyakarta.

Umar, Husein, (2002), "*Metodologi Penelitian*", Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Williem dan Anderson, (2009), *The Management And Control Of Quality* Singapore: Thomson Corporation.

Zohar, D., and Marshal, I, (2001), SQ: *Kecerdasan Spiritual*. Alih bahasa : Rahmani Astuti. PT.Mizan Pustaka, Bandung.