

THESIS

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI
UIN SUMATERA UTARA**

Oleh :

**Dalmaisyah Gea
NIM : 92213043070**

**Program Studi
EKONOMI ISLAM**



**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PERSETUJUAN

Tesis Berjudul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI
UIN SUMATERA UTARA**

Oleh:

**DALMAISYAH GEA
NIM. 92213043070**

Dapat Disetujui dan Disahkan Untuk Diujikan Pada Ujian Tesis
Memperoleh Gelar Magister (S2) Pada Program Studi Ekonomi Syari'ah
Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Amiur Nuruddin, MA
NIP. 19510811 198209 1 001

Dr.Saparuddin Siregar, SE.Ak,SAS,M.Ag
NIP. 19630718 200112 1 008

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis berjudul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UIN SUMATERA UTARA”** atas nama Dalmaisyah Gea, NIM **92213043070/EKSYA** Program Studi Syari’ah telah diujikan dalam Sidang Ujian Tesis (Promosi Magister) Pascasarjana UIN-SU Medan pada tanggal 16 Agustus 2019.

Tesis ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister (ME) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 26 Agustus 2019
Panitia Sidang Ujian Tesis
Pascasarjana UIN-SU Medan

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Sri Sudiarti, MA
NIP : 195911121990032002

Dr. Mailin, M.A
NIP : 197709072007102004

Anggota

1. Dr. Sri Sudiarti, MA
NIP : 195911121990032002

2. Dr. Marliyah, MA
NIP : 197601262003122003

3. Prof. Dr. Amiur Nuruddin, MA
NIP. 195108111981031005

4. Dr. Saparuddin Siregar, SE.Ak, SAS, M.Ag
NIP : 197507202003122002

Mengetahui
Direktur PASCASARJANA UIN-SU

Prof. DR. H SYUKUR KHOLIL, M.A.
NIP. 19640209 198903 1 003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dalmaisya Gea
NIM : 92213043070
Tempat/Tgl. Lahir : Humene-Nias/ 12 April 1988
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jln. Pendidikan Gg Madinah No. 389
Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “**Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Serta Dampaknya Pada Kinerja Tenaga Kependidikan Di UIN Sumatera Utara**” adalah benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebut sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, maka kesalahan dan kekeliruan itu menjadi tanggungjawab saya.

Demikian Surat Pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya.

Medan, 26 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan

DALMAISYAH GEA
NIM. 92213043070



ABSTRAK

N a m a : Dalmaisya Gea
NIM : 92213043070/EKSYA
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* serta dampaknya pada Kinerja Tenaga Kependidikan di UIN Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kecerdasan emosi, kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dan dampaknya pada kinerja tenaga kependidikan di UINSU Medan, Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilaksanakan di UIN Sumatera Utara dengan jumlah populasi 218 orang dan pengambilan sampel sejumlah 65 orang responden. Pengambilan data melalui angket dengan menggunakan skala likert yang dimodifikasi 4 tingkat. Ruang lingkup penelitian ini fokus membahas tentang pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* dan dampaknya pada kinerja tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara Medan.

Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan yang bekerja di UIN Sumatera Utara yang dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Berdasarkan kriteria dan penjelasan menurut *purposive sampling*, maka dapat ditentukan yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 65 responden. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan emosi berpengaruh langsung dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara (2) Kepuasan kerja berpengaruh Langsung dengan *Organizational citizenship behavior (OCB)* tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara. (3) *Organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh langsung dengan kinerja tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara. (4) Kecerdasan emosi berpengaruh langsung dengan kinerja tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara. (5) Kepuasan kerja berpengaruh Langsung dengan Kinerja tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara. (6) Kecerdasan emosi tidak berpengaruh secara langsung dengan kinerja melalui *Organizational citizenship behavior (OCB)* dan (7) Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung dengan kinerja melalui *Organizational citizenship behavior (OCB)*.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja, *Organizational citizenship behavior (OCB)*, Kinerja, Tenaga Kependidikan.

ABSTRACT

Name : Dalmaisya Gea
NIM : 92213043070 / EKSYA
Title : The Influence of Emotional Intelligence and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and its Impact on Performance of the educational staff in State Islamic university of North Sumatra.

This research aimed to analyze how the influence of emotional intelligence, job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) and its impact on the performance of the educational staff in State Islamic university of North Sumatra.

This research is a quantitative study conducted at UIN North Sumatera with a population of 218 staffs. The sample in this research was educational staff working at UIN North Sumatra selected using the purposive sampling method. Based on the criteria and explanation according to purposive sampling, it can be determined that the sample in this research is as many as 65 respondents. Data of this research was collected by using a questionnaire using a Likert scale modified 4 levels. The scope of this study focuses on the influence of emotional intelligence and job satisfaction on Organizational citizenship behavior (OCB) and its impact on the performance of the teaching staff at UIN North Sumatra. While the data analysis method used is the path analysis method (Path Analysis).

The results of this research showed that (1) Emotional intelligence has a direct effect on organizational citizenship behavior (OCB) educational staff in UIN of North Sumatra (2) Job satisfaction has a direct effect on Organizational citizenship behavior (OCB) education personnel in UIN of North Sumatra. (3) Organizational citizenship behavior (OCB) influences directly to the performance of the teaching staff at UIN of North Sumatra (4) Emotional intelligence directly influences to the performance of the teaching staff at UIN of North Sumatra (5) Job satisfaction directly influences to the performance of the teaching staff at UIN of North Sumatra. (6) Intelligence emotions do not directly affect performance through Organizational citizenship behavior (OCB) (7) Job satisfaction does not directly affect performance through Organizational citizenship behavior (OCB).

Keywords : Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Performance, Educational Staff.

اسم : دل معشه كيا
رقم دفتر القيد : ٤٣٠٧٠ \ ٩٢٢١٣٠٤٣٠٧٠ الاقتصاد الشرعية
العنوان : تأثير الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي على سلوك المواطنة
التنظيمية وتأثيره على الأداء المواظف بجامعة الاسلامية
الحكومية سومطرة الشمالية ميدان.

التجريد

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل كيفية تأثير الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية وتأثيرها على الأداء المواظف بجامعة الاسلامية الحكومية سومطرة الشمالية.

هذه الدراسة من دراسة كمية تنفيذ بجامعة الاسلامية الحكومية سومطرة الشمالية مع عدد السكان ٨١٢ شخصا وأخذ منه ٦٥ المستجيبين. جمع البيانات على إستبيانات باستخدام المقياس ليكرت المعدلة باربعة مستويات. تركز هذه الدراسة على تأثير الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية وتأثيره على الأداء المواظف بجامعة الاسلامية الحكومية سومطرة الشمالية ميدان.

كانت العينة في هذه الدراسة هي مواظف بجامعة الاسلامية الحكومية سومطرة الشمالية المختارة باستخدام عينة عشوية طباقية . بناءً على المعايير والشرح من عينة عشوية طباقية لهذه الدراسة ، أن العينة في هذه الدراسة تصل إلى ٦٥ مستجيبا. وطريقة تحليل البيانات المستخدمة هي طريقة تحليل المسار (تحليل المسار). نتائج لهذه الدراسة تدل على ان ١. تؤثر الذكاء العاطفي مباشرة على سلوك المواطنة التنظيمية (المواظف بجامعة الاسلامية الحكومية سومطرة الشمالية ميدان ٢. يؤثر الرضا الوظيفي مباشرة على سلوك المواطنة التنظيمية المواظف بجامعة الاسلامية الحكومية سومطرة الشمالية ميدان ٣. يؤثر سلوك المواطنة التنظيمية مباشرة على المواظف بجامعة الاسلامية الحكومية سومطرة الشمالية ميدان , ٤. تؤثر الذكاء العاطفي مباشرة على الأداء المواظف بجامعة الاسلامية الحكومية سومطرة الشمالية ميدان ٥. الرضا الوظيفي له تأثير مباشرة على المواظف بجامعة الاسلامية الحكومية سومطرة الشمالية له تأثير مباشرة على المواظف بجامعة الاسلامية الحكومية سومطرة الشمالية ٦. الذكاء العاطفي لا يؤثر مباشرة على الأداء بسلوك المواطنة التنظيمية ٧. الرضا الوظيفي لا يؤثر مباشرة على الأداء بسلوك المواطنة التنظيمية .

الكلمات الرئيسية: الذكاء العاطفي، الرضا الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية ، الأداء، الموظفين التعليميين.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kehadiran Allah swt karena berkat petunjuk dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Shalawat dan salam beriring doa penulis sampaikan kepada Rasulullah Muhammad saw yang telah membawa umat manusia ke zaman kejahilian ke zaman yang diridhoi oleh Allah swt.

Penulisan tesis ini telah menjadi persyaratan memperoleh gelar Master (S-2) pada program Studi Syari'ah Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera utara. Adapun judul karya ilmiah ini adalah : “Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* serta dampaknya pada Kinerja Tenaga Kependidikan di UIN Sumatera Utara”.

Alhamdulillah atas segala limpahan rahmat dan hidayahNya penulis akhirnya dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis menyadari bahwa selama dalam proses penyelesaian thesis ini banyak pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung. Tanpa dukungan dari mereka semua, bisa jadi penelitian ini hanya sebatas impian. Penulisan karya ilmiah ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, terutama dan yang paling utama penulis ucapkan ribuan terima kasih untuk sang belahan jiwa, ibunda Yakhnidar Harefa dan ayahanda Alm. Umri Gea. Terimakasih untuk cinta, kasih sayang, kepercayaan, doa, dukungan, dan semua ketulusan sejak penulis belum mengenal kata hingga kini penulis bisa meraih apa yang menjadi cita-citanya, khususnya untuk Alm. Ayahanda, semoga menjadi amal jariyah bagi ayahanda atas pengajaran kepada Ananda selama hidup.

Selain itu penulis juga menghaturkan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman, M.Ag sebagai Rektor UIN Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Syukur Kholil, MA sebagai Direktur Pascasarjana UIN Sumatera Utara.

3. Ibu Dr. Sri Sudiarti, MA sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Islam Pascasarjana UIN Sumatera Utara.
4. Ayahanda Prof. Dr. H. Amiur Nuruddin, MA sebagai pembimbing I yang selalu memotivasi dan membimbing penulis.
5. Ayahanda Dr. Saparuddin Siregar, SE. Ak, SAS, M. Ag sebagai pembimbing II yang meluangkan waktu, memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan tesis ini dengan penuh kesabaran dan tingkat toleransi yang tinggi.
6. Untuk Kakakku Nurman dan suami, abangku Marwan dan istri serta adik-adikku linda, fifi, idar, marni, syaiful, nisa, riko yang terus menerus berdoa dan memotivasi penulis hingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini.
7. Untuk teman-teman Al-Qomar dan ILMU (Ikatan Alumni Ummi Kalsum) yang senantiasa mendoakan penulis, semoga Allah memberi limpahan kesuksesan untuk kita dimanapun kita berada.
8. Untuk teman-teman kerja, Bu Lies, Bg Azra'I, Kk Nurhayani, Nanda, Liana, Toguan, dan seluruh operator keuangan UINSU yang selalu membantu dan mensupport penulis hingga tesis ini selesai.
9. Untuk teman-teman seperjuangan di Pasca EKSAYA Non Reguler Tahun 2013 yang saya banggakan.
10. Untuk semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT membalas Segala Kebaikan HambaNya, yang telah berbuat kebajikan, serta mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan menuntut ilmu, Aamiin.

Medan, 26 Agustus 2018

Dalmaisyah Gea
NIM. 92215043699

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PERNYATAAN.....	
ABSTRAK.....	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Teoritis.....	9
1. Kecerdasan Emosi	9
2. Kepuasan Kerja	13
3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	20
4. Kinerja.....	42
B. Kajian terdahulu	46
C. Kerangka Pemikiran.....	49
D. Hipotesis.....	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	54
A. Metode Penelitian.....	54
B. Lokasi dan Sumber Data	54
C. Populasi dan Sampel	55
D. Teknik Pengumpulan Data	56
E. Defenisi Operasional	58
F. Uji Validitas dan Realibilitas	61
G. Teknik Analisis Data.....	63
H. Rancangan Uji Hipotesis.....	64
BAB IV PEMBAHASAN	66
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	66
1. Sejarah dan Perkembangan UIN Sumatera Utara.....	66
2. Visi dan Misi UIN Sumatera Utara	69
3. Tenaga Kependidikan	70
B. Deskripsi Data dan Pengujian Instrumen Penelitian	71
1. Deskripsi data Penelitian.....	71
2. Distribusi Frekuensi skor Variabel Peneltian	73
3. Uji Validitas Instrumen.....	78
4. Uji Realibilitas Instrumen.....	80
5. Pengujian Normalitas Data	81

6. Analisis Korelasi.....	81
7 Analisis Regresi	84
8. Identifikasi Koefisien Jalur.....	86
9. Pengujian Spesifikasi Model Analisis	91
C. Pengujian Hipotesis.....	93
D. Pembahasan.....	97
BAB V PENUTUP.....	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
II.1	Kajian Terdahulu.....	49
III.2	Tenaga Administrasi Berdasarkan Tempat Tugas.....	54
III.3	Koesioner Kecerdasan Emosi.....	59
III.4	Koesioner Kepuasan Kerja	60
III.5	Koesioner <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	60
III.6	Koesioner Kinerja.....	61
IV.7	Tenaga Kependidikan Berdasarkan Tempat Tugas TA. 2017-2018 .	70
IV.8	Distribusi Koesioner berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
IV.9	Distribusi Koesioner berdasarkan Usia	72
IV.10	Distribusi Koesioner berdasarkan Pendidikan.....	72
IV.11	Distribusi Koesioner berdasarkan Pangkat/Golongan.....	73
IV.12	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kecerdasan Emosi	74
IV.13	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja.....	75
IV.14	Distribusi Frekuensi Skor Variabel OCB	76
IV.15	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja	77
IV.16	Hasil Pengujian Realibilitas	80
IV.17	Hasil Pengujian Normalitas Data	81
IV.18	Pengujian Koefisien Jalur.....	87
IV.19	Pengujian Koefisien Jalur.....	87
IV.20	Pengujian Koefisien Jalur.....	89
IV.21	Pengujian Koefisien Jalur.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
II.1.	Kerangka Pemikiran	52
III.2	Model Diagram Jalur Hubungan Antar Variabel	63
IV.3	Analisis Jalur Tahap I.....	87
IV.4	Analisis Jalur Tahap II	89
IV.5	Analisis Jalur Lengkap.....	90

Daftar Riwayat Hidup

1. Data Pribadi

Nama : Dalmaisyah Gea, SE.I
NIM : 92213043070/EKSYA
Tempat/Tgl Lahir : Humene-Nias/ 12 April 1988
Pekerjaan : Staff Administrasi UIN-SU
Agama : Islam
Alamat Sekarang : Jln. Pendidikan Gg. Madinah No. 16 Bandar Setia
Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang-Medan 20374
Alamat Asal : Jln. Pelud Binaka Km. 14 Kec. Gunungsitoli Idanoi-
Nias No. HP 081263177219

2. Pendidikan

1. SDN 0775540 Humene Satua-Nias Tahun 2000
2. SLTPN 2 Gido Kab. Nias Tahun 2003
3. MA Ponpes Ummi Kalsum-Nias Tahun 2006
4. S1 Ekonomi Islam IAIN Sumatera Utara Tahun 2011

3. Pengalaman Kerja

1. Staff Pengajar di Pondok Pesantren Nurul Hakim Tahun 2010-2012
2. Staff Administrasi Keuangan di UIN Sumatera Utara Tahun 2013 sd
Sekarang

Medan, 26 Agustus 2019

Dalmaisyah Gea, SE.I

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan pesat ilmu pengetahuan di Era Globalisasi dan teknologi di tandai dengan perubahan-perubahan besar yang belum pernah terjadi sepanjang peradaban manusia. Toffler mengatakan bahwa manusia sekarang sedang memasuki gelombang ketiga yang penuh dengan kejutan-kejutan besar yaitu era reformasi yang ditunjang oleh teknologi dan telekomunikasi yang serba canggih sehingga hubungan antara manusia dalam berbagai tempat dan jarak dapat berlangsung dengan sangat cepat¹. Kompetisi, kecepatan dan keunggulan menjadi doktrin yang sangat dominan saat ini. Arus barang, jasa dan juga keahlian dapat melintasi batas negara tanpa hambatan. Perubahan yang terjadi ini sangat berdampak pada keberlangsungan hidup suatu organisasi, perusahaan, instansi swasta ataupun Lembaga. Bagi mereka yang mampu beradaptasi maka akan tetap bertahan namun bagi yang tidak bisa bergerak dengan cepat mengikuti zaman akan berhenti dan gulung tikar.

Salah satu di antaranya adalah instansi pemerintah yaitu UIN Sumatera Utara yang telah mampu mengimbangi keberadaannya di tengah-tengah kondisi global yang semakin pesat. Upaya yang telah dilakukan adalah meningkatkan status dari Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara (IAIN SU) Medan

¹ Jhon Herwanto dan IJK Sito Meiyanto, "*Penelitian tentang hubungan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan stress kerja pada karyawan universitas islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau*", (Tesis, Pascasarjana UGM, 2004) h. 1

menjadi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN SU) Medan. Beberapa fakultas baru telah dibentuk, seperti fakultas ilmu social, sains dan teknologi, kesehatan masyarakat, ekonomi bisnis islam apalagi di tambah dengan adanya konsep IAIN “*with wider mandate*” atau konsep IAIN dengan *mandate* diperluas, yang artinya bahwa setelah menjadi UIN maka lembaga tersebut tidak hanya mengembangkan ilmu pengetahuan agama, tetapi juga ikut mengembangkan ilmu sosial, humaniora dan eksakta dengan memantapkan integralisme ilmu pengetahuan. Adanya perubahan status ini, diharapkan lembaga ini mampu menjawab tantangan global dan berbuat banyak untuk memenuhi kebutuhan pembangunan di tengah-tengah masyarakat melalui sumber daya manusia yang ada.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang tersedia di Lembaga Pendidikan ini. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai ASN di UINSU terdiri dari dua jenis yang memiliki peran tidak sama namun saling mendukung antara satu dengan yang lainnya yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik atau biasa disebut dengan dosen melakukan peranannya sebagai tenaga pengajar, melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat untuk mewujudkan tri dharma perguruan tinggi sebagaimana disebut dalam Perpres no. 10 tahun 2016 bahwa:

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu

Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat².

Sedangkan tenaga kependidikan berperan sebagai tenaga administrasi, pelaksana harian, dan pengawasan sebagaimana tercantum dalam Undang-undang sebagai berikut :

Nomor 2 Tahun 1989 pasal 27 ayat (1) tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan tugas tenaga kependidikan yaitu “tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan/atau memberikan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.³

Peralihan lembaga pendidikan yakni dari IAIN SU menjadi UIN SU Medan mendorong perubahan yang lebih signifikan dan luas secara internal bagi civitas akademisi untuk menjadi lebih baik dan lebih berkualitas sesuai harapan. Tugasnya sebagai pelaksana administrasi, pengelolaan, pengawasan dan pelayanan, Tenaga Kependidikan sangat berkontribusi dalam perubahan ini. Peranan tenaga kependidikan terhadap mahasiswa masih dominan dan sangat penting dalam penyelenggaraan tri darma pendidikan tinggi, di dalam tata kelola administrasi, meskipun teknologi sistem informasi dewasa ini pengaruh kecanggihannya sudah tidak terelakan, namun karena proses pendidikan/pembelajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, khususnya pengelolaan administrasi yang diperankan oleh tenaga kependidikan, harus berbarengan dengan kemajuan teknologi informasi sehingga fungsi mereka tidak akan bisa sepenuhnya diabaikan sebagai tenaga kependidikan, dalam pelayanan

² Peraturan Presiden No. 10 Tahun 2016 tentang Dosen dan tenaga kependidikan pada Perguruan tinggi negeri baru.

³ Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 pasal 27 ayat (1) tentang Sistem Pendidikan Nasional.

kepada mahasiswa, termasuk dalam mempersiapkan kebutuhan administrasi bagi tenaga pendidik (dosen). Ini berarti tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya dalam hal pengelolaan teknis administrasi dan pelayanan untuk menunjang proses pendidikan di lembaga perguruan tinggi diuntut untuk dapat bekerja ke arah yang lebih profesionalisme.

Ditambah lagi dengan adanya peralihan IAIN menjadi UIN semakin menuntut tenaga kependidikan untuk bekerja ekstra untuk menyesuaikan kinerja yang lebih baik. Lembaga membutuhkan tenaga kependidikan yang mau melakukan hal-hal yang tidak hanya terdapat dalam *job description* untuk mencapai dan menyesuaikan diri yang dulunya IAIN dan sekarang UIN yang lebih Universal baik dari segi pendidikan, teknologi maupun kinerja. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang memiliki keinginan memperoleh akreditasi A di Tahun 2020, digitalisasi data serta internasionalisasi bahasa sedang menyusun, merencanakan dan membenahi diri baik dari segi internal maupun eksternal kampus, yang membutuhkan kerjasama yang baik, pola pemikiran yang sepeham dalam menetapkan visi misi yang hanya akan terwujud jika setiap civitas akademiknya terutama tenaga kependidikan mendukung penuh dengan memberi kontribusi yang dapat menunjang terwujudnya harapan tersebut. Lembaga memerlukan tenaga kependidikan yang terikat dalam “*Good Citizenship Behavior*” seperti membantu orang lain dalam tim, melakukan pekerjaan ekstra secara sukarela, menghindari konflik yang tidak perlu, menghargai spirit dan menunjukkan perhatian kepemilikan organisasi.

Peningkatan status lembaga ini juga menjadikan UIN mendapat keleluasaan dalam mengelola pendapatannya melalui badan layanan umum yang

saat ini telah mampu mensejahterakan pegawainya dengan adanya remunerasi. Seharusnya dengan adanya remunerasi ini, memberi dampak pada kepuasan kerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerjanya melalui *organizational citizenship behaviour* serta mampu mengelola emosi dalam bekerja sama dengan orang lain.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berkaitan dengan manifestasi seseorang (pekerja) sebagai makhluk sosial. Kemampuan berempati pekerja bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga muncul perilaku *good citizen*. Kecakapan emosi (kemampuan kerja) merupakan bagian dari OCB yang dapat menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.⁴

Kepuasan kerja menjadi faktor determinan utama dari *Organizational Citizenship Behavior*” pekerja. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya ataupun sebaliknya.

Faktor kepuasan kerja secara jelas berhubungan dengan OCB, namun seberapa besar pengaruhnya dengan kinerja tenaga kependidikan yang ada di UIN SU Medan atas perubahan peralihan status yang dihadapi menjadi pembahasan dalam penelitian ini. Atas dasar inilah penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap

⁴ Oemar, “Pengaruh budaya Organisasi, Kemampuan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru”, dalam *Aplikasi Manajemen*, Vol. 11, h. 65

organizational citizenship behavior dan dampaknya pada kinerja tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara.

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara ?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara ?
3. Seberapa besar pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara ?
4. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara ?
5. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara ?
6. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB) ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB) ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB).
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB).

D. Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi di dalam manajemen organisasi tentang pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan dampaknya pada kinerja sebuah instansi yaitu Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

2. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberi sumbangsih kepada instansi yang bersangkutan bahwa kecerdasan emosi dan kepuasan kerja secara positif dapat memberi kontribusi yang baik bagi instansi jika SDM yang ada memiliki perilaku organisasi yang sesuai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

E. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini mempunyai garis besar yang tersusun sebagai berikut :

Bab pertama pendahuluan terdiri dari bagian latar belakang masalah, Identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

Bab kedua merupakan uraian landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

Bab ketiga, merupakan bagian yang memaparkan tentang metodologi penelitian yang terdiri dari Jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, instrumen dan teknik pengumpulan data, analisis dan pengolahan data, penafsiran hasil analisis.

Bab keempat berisi gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

Bab kelima penutup terdiri dari kesimpulan hasil penelitian serta beberapa rekomendasi yang disusun dari hasil penelitian bagi pihak-pihak terkait dalam penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Kecerdasan Emosi

Penelitian Boyatzis dan Ron menunjukkan bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Akan tetapi, terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi, diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, mengorganisasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Goleman menyebut bahwa kemampuan tersebut sebagai *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*. Penelitian Martin dan Trihandini juga menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.⁵

Istilah kecerdasan emosi pertama kali berasal dari konsep kecerdasan sosial yang dikemukakan oleh Thorndike, dengan membagi tiga bidang kecerdasan, yaitu:

⁵Triana Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Jurnal *Dinamika Manajemen* Vol. 4, No. 2, 2013, Pp: 103-114 ([Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Nju/Index.Php/Idm](http://Journal.Unnes.Ac.Id/Nju/Index.Php/Idm)).

- a. Kecerdasan abstrak (kemampuan memahami dan memanipulasi simbol verbal dan matematika)
- b. Kecerdasan konkrit (kemampuan memahami dan memanipulasi objek)
- c. Kecerdasan sosial (kemampuan berhubungan dengan orang lain).

Kecerdasan sosial menurut Thorndike adalah kemampuan untuk memahami dan mengatur orang untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan, meliputi kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal. Kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan untuk mengelola diri sendiri sedangkan kecerdasan interpersonal adalah kemampuan memahami orang lain⁶.

Boyatzis et al. menyatakan, bahwa kecerdasan emosi merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga diakui kecerdasan emosi menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain. Boyatzis et al. membagi dua wilayah kecerdasan emosi, yaitu :

- 1) Kompetensi pribadi (*personal competence*) dan empati. Kompetensi pribadi adalah kemampuan individu, yang meliputi :
- 2) Empati adalah kesadaran untuk memberikan perhatian, kebutuhan atau kepedulian pada orang lain dan memelihara hubungan sosial (*relationship management*).

⁶ *Ibid.*

Agustian dan Ginanjar berpendapat, bahwa keberadaan kecerdasan emosi yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja lebih baik. Goleman mengatakan, bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya kemampuan kognitif (*cognitive intelligence*) saja yang dibutuhkan tetapi juga kemampuan emosi (*emotional intelligence*). Para manajer membutuhkan kemampuan emosi yang tinggi untuk berinteraksi dengan banyak orang dan membina hubungan⁷.

Sementara itu, Hein menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu bentuk kecerdasan 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. Di dasari oleh pemikiran Daniel Goleman, Hein menyatakan komponen-komponen utama dalam kecerdasan emosi adalah :

- a) Mengetahui emosi-emosi kita sendiri
- b) Mengelola emosi-emosi kita sendiri
- c) Memotivasi diri kita sendiri
- d) Menghargai emosi orang lain
- e) Mengatasi kerjasama.

Beberapa tahun terakhir, penelitian tentang kecerdasan emosi menjadi sebuah konsep yang kontroversial dalam perilaku organisasi

⁷ *Ibid.*

dengan argumen yang mendukung dan menolak keberadaannya.

Kecerdasan emosi yang mendukung memiliki argumen bahwa :

- (1) Kecerdasan emosi menjadi daya Tarik intuitif artinya orang yang dapat mendeteksi emosi orang lain, mengendalikan emosinya sendiri, dan mengendalikan interaksi sosial dengan baik memiliki posisi yang kuat dalam dunia bisnis.
- (2) Kecerdasan emosi memprediksi kriteria yang berarti sebagaimana sebuah penelitian menyebutkan bahwa level tinggi kecerdasan emosi berarti seseorang akan berkinerja baik dalam pekerjaannya.
- (3) Kecerdasan emosi berdasarkan biologi. Dalam sebuah studi, orang-orang dengan kerusakan di area otak yang mengatur proses emosi (bagian korteks prefrontal) memiliki skor tidak lebih rendah dalam ukuran standar daripada orang tanpa kerusakan yang sama, kecerdasan emosi dipengaruhi genetik seseorang.

Sedangkan penelitian yang bertentangan dengan kecerdasan emosi memiliki argumen bahwa para peneliti kecerdasan emosi tidak sepakat dengan defenisi, kecerdasan emosi tidak dapat diukur dan kecerdasan emosi tidak lebih dari sekedar kepribadian dengan label yang berbeda⁸.

⁸ Stephen & Timothy, *Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour* (Jakarta: salemba empat-cetakan kelima, 2017), edisi 16 h. 72

2. Kepuasan Kerja

Menurut hasil penelitian Robinson & Connors bahwa Kepuasan kerja menjadi aspek yang sangat penting dan besar manfaatnya baik individu, industri maupun masyarakat. Kepentingan individu menjadi sebab-sebab dan sumber yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup, bagi industri kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya dan bagi masyarakat tentu dapat menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan⁹.

Handoko dalam bukunya Edy Sutrisno, mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat berprestasi lebih baik, penuh semangat.

Untuk meningkatkan setiap individu yang memiliki pekerjaan diharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempat ia bekerja. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Kencana Prenada Media, 2009), h. 74.

pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang ia rasakan.

Menurut Yulk dan Wexley bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tiffin juga mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan¹⁰.

Robbins berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima¹¹.

Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara Vecchio mengatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada juga dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnelly yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka¹².

Tangkilisan berpendapat juga bahwa kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja¹³. Luthans berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan

¹⁰ *Ibid.*, h. 76

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Rajawali Press: Edisi Kelima, 2007), h. 415.

¹² *Ibid.*, h. 416

¹³ Tangkilisan, *Manajemen Publik*. (Jakarta: Grasindo, 2005), h. 164

mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.¹⁴ Davis dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa “*job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*” [Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan].¹⁵

Senada dengan pengertian kepuasan kerja yang diajukan oleh Handoko yaitu keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.¹⁶

Beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai yang penting dari pekerjaan tersebut.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam buku Manajemen Kinerja oleh Wibowo menjelaskan bahwa ada 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

¹⁴ Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Edisi Sepuluh, 2006), h. 243

¹⁵ Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: PT. Refika Aditama Cetakan Pertama, 2005), h.117.

¹⁶ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE., 2001), h.193

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan memberikan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka individu tersebut tidak puas dan begitu juga sebaliknya.

c. Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen Genetik (*Genetic Components/ Dispositional*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan¹⁷.

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Rajawali Press: Edisi Kelima, 2007), h. 418.

Mangkunegara mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja, sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja¹⁸.

Menurut Smith, Kendall & Hulin ada beberapa faktor kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya¹⁹, yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*)

Bekerja memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

¹⁸ Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: PT. Refika Aditama Cetakan Pertama, 2005), h.120.

¹⁹ Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Edisi Sepuluh, 2006), h. 243.

3) Teman sekerja (*Workers*),

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5) Gaji/Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum dalam as'ad adalah :

- a) Faktor *Individual*, Meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b) Faktor *Sosial*, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Gilmer, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan dan

pujian sedangkan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah kebijakan perusahaan, supervisor, kondisi kerja dan gaji.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown dan Ghiselli bahwa ada 5 (lima faktor) yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

- (1) Kedudukan
- (2) Pangkat
- (3) Jaminan Finansial dan Sosial
- (4) Mutu Pengawasan

Dari berbagai faktor-faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- (a) Faktor Psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- (b) Faktor Sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- (c) Faktor Fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dll
- (d) Faktor Finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji,

jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi²⁰.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Sebelum karyawan melakukan perilaku ini, akan ada penyebab mengapa mereka rela melakukan hal tersebut yang sebagian besar disebabkan oleh besarnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dan tingkat loyalitas yang sangat berperan dalam hal memberikan hasil kerja yang “lebih” kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Robbins dan Judge bahwa fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain²¹.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh

²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Kencana Prenada Media, 2009), h. 80

²¹ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Edisi Kedua belas, Salemba Empat, 2008), h. 40.

sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward formal* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

“Penilaian Kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, baik-buruknya kinerja seorang karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana tercantum dalam *job description*. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description* ini disebut sebagai *in-role behavior*”. Sudah seharusnya bila organisasi mengukur kinerja karyawan tidak hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam deskripsi kerjanya saja. Bagaimanapun diperlukan peran ekstra demi terselesaikannya tugas-tugas itu. Kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*²²

The “*extra-role behaviours*” proposed by Katz defined the behaviours which employees assumed voluntarily in order to contribute to the progress of the organization. The syntagm organizational citizenship behavior was first used by Bateman & Organ, Later, Organ defined organizational citizenship behavior (OCB) as “individual behavior that is not explicitly or indirectly recognized by the formal reward

²² Greenberg dan Baron, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. (Jakarta: Grasindo, 2003) h. 408.

system and that behaviour plays a vital role in the effective functioning of the organization²³.

Kalimat di atas menerjemahkan bahwa "Perilaku peran ekstra" yang diusulkan oleh Katz yang mendefinisikan perilaku yang diasumsikan karyawan secara sukarela untuk berkontribusi pada kemajuan organisasi. Perilaku OCB pertama kali digunakan oleh Bateman & Organ. Kemudian, Organ mendefinisikan perilaku warga organisasi (OCB) sebagai "perilaku individu yang tidak secara eksplisit atau tidak langsung diakui oleh sistem penghargaan formal dan perilaku itu memainkan peran penting dalam berfungsinya organisasi secara efektif. Perbedaan mendasar antara perilaku *in-role* dengan perilaku *extra-role* adalah pada *reward*. Pada *in-role* biasanya dihubungkan dengan *reward* dan sanksi (hukuman), sedangkan pada *extra-role* biasanya terbebas dari *reward*, dan perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam *reward* yang akan mereka terima. Tidak ada insentif tambahan yang diberikan ketika individu berperilaku *extra-role*. "Dibandingkan dengan perilaku *in-role* yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik". Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai "anggota" organisasi merasa puas apabila dapat melakukan "sesuatu yang lebih" kepada organisasi²⁴.

²³ Mariela Pavalache-Ilie, "Procedia - Social and Behavioral Sciences 127" 2014, h. 490 or www.sciencedirect.com

²⁴ Usmara, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Amara Books, 2003), h. 20.

Berdasarkan definisi mengenai OCB di atas dapat ditarik beberapa pokok-pokok pikiran penting, yaitu:

- a. Tindakan bebas, sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri namun untuk pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi)
- b. Tidak diperintahkan secara formal
- c. Tidak diakui dengan kompensasi atau penghargaan formal

Terdapat lima dimensi OCB menurut Organ et al. adalah sebagai berikut:

1) *Altruism*

Perilaku menolong sesama rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3) *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan

lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5) *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 oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni²⁵.

Menurut Organ, secara spesifik OCB dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal:

- a) Mendorong peningkatan produktifitas manajer dan karyawan
- b) Mendorong penggunaan sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik.

²⁵ Hendra Hadiwijaya, “Analisis *Organization Citizenship Behavior (OCB) Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*” dalam Seminar Nasional, teknologi Informasi, Bisnis dan Desain 2017 (ISBN: 978-602-74634-1-7)

- c) Mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumber daya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan.
- d) Memfasilitasi aktivitas koordinasi diantara anggota tim dan kelompok kerja.
- e) Lebih meningkatkan kemampuan organisasi untuk memelihara dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja.
- f) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan mengurangi keragaman variasi kinerja masing-masing unit organisasi.
- g) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

1. **Motif-motif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Tidak jauh berbeda dengan perilaku lain, OCB juga ditentukan oleh banyak hal, dengan kata lain bahwa tidak ada penyebab tunggal dalam OCB. Sesuatu yang masuk akal bila kita menerapkan OCB secara rasional. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari kajian McClelland dan rekan-rekannya. Menurutnya ada tiga tingkatan motif manusia dalam menerapkan OCB, yaitu :

A. Motif berprestasi

Motif ini mendorong orang untuk melakukan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau

kompetisi. OCB dianggap sebagai alat untuk prestasi tugas (*task accomplishment*). Ketika prestasi menjadi motif, OCB muncul karena perilaku tersebut dipandang perlu untuk kesuksesan tugas tersebut. Perilaku seperti menolong orang lain, membicarakan perubahan dapat mempengaruhi orang lain, berusaha untuk tidak mengeluh, berpartisipasi dalam rapat unit merupakan hal-hal yang dianggap kritis terhadap keseluruhan prestasi tugas proyek tujuan atau misi. Pendek kata, “masyarakat yang memiliki motivasi berprestasi” memandang tugas dari perspektif yang lebih menyeluruh. Hal-hal kecil yang membentuk OCB benar-benar dianggap sebagai kunci untuk kesuksesan. Masyarakat yang berorientasi pada prestasi bertekad untuk menggantikan atau mengerjakan hal-hal yang membuahkan prestasi terhadap tugas. Selama orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menerima perlakuan atau *reward* yang adil dari manajemen. OCB akan terus nampak. Penelitian baru baru ini berusaha mencermati peran dukungan organisasi sebagai hal yang mendahului OCB secara jelas menggaris bawahi alasan ini Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain. Karena OCB dipandang sebagai hal yang kritis untuk kesuksesan tugas, dalam beberapa penelitian ditemukan korelasi yang tinggi antara *job performance* dan OCB. Dari sisi yang lain, masyarakat yang berorientasi pada prestasi akan dipandang sebagai “orang yang bertindak”. masyarakat yang berorientasi pada prestasi mungkin memiliki pandangan yang holistik tentang tugas beserta komponen sehingga betul-betul sadar tentang apa yang butuh dikerjakan.²⁶

²⁶ Muhdar, *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan* (Gorontalo: Sultan Amai Press, 2015), h. 22.

B. Motif Afiliasi

Van Dyne, dkk menggunakan istilah “afiliatif” sebagai kategori perilaku ekstra role yang melibatkan OCB dan perilaku prososial organisasi untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain atau organisasi. Masyarakat yang berorientasi pada afiliasi menunjukkan OCB karena mereka menempatkan nilai orang lain dan hubungan kerjasama. Istilah sederhananya adalah karyawan yang “berorientasi pada orang”, berusaha melayani orang lain. Motif afiliasi dipandang sebagai suatu komitmen terhadap pemberian pelayanan pada orang lain. Masyarakat yang berorientasi pada afiliasi membantu orang lain karena mereka membutuhkan bantuan, atau menyampaikan suatu informasi karena hal tersebut menguntungkan penerima. Masyarakat ini akan bersungguh-sungguh karena seseorang (atasan ataupun pelanggan) membutuhkan mereka. Hasil performance mereka tidak sebanyak perhatian tentang keuntungan yang diterima oleh orang lain. Mereka menempatkan prioritas pada OCB, meskipun kadang-kadang merugikan dirinya. Paradigma ini mengakomodasikan literatur yang menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi dan OCB. Masyarakat yang berorientasi pada afiliasi akan menunjukkan komitmen terhadap orang lain dalam organisasi-rekan kerja, manajer atau supervisor. Perilaku menolong, berkomunikasi, bekerja sama dan berpartisipasi kesemuanya muncul dari keinginan mereka untuk memiliki dan tetap berada dalam kelompok. Selama masyarakat tersebut memahami bahwa kelompok

tersebut bernilai, OCB akan tetap berlanjut. Pada masyarakat yang berorientasi pada afiliasi pemberian pelayanan terhadap orang lain merupakan prioritas utama. Hal ini diduga berkaitan dengan nilai spiritual yang didukung oleh tingkat perkembangan moral yang lebih tinggi.

C. Motif Kekuasaan

Mungkin dalam pandangan OCB yang paling kontroversial adalah yang berkaitan dengan impression management. Namun “kontroversi” tersebut akan lebih mudah dipahami ketika OCB dipandang sebagai perilaku yang dapat diamati yang berasal dari berbagai motif, tidak hanya sekedar intensi “altruistic”. Di satu sisi terdapat perilaku organisasi yang mendukung organisasi, di sisi lain adalah pelayanan diri (self-serving). Masyarakat yang berorientasi pada kekuasaan menganggap OCB merupakan alat untuk mendapatkan kekuasaan dan status dengan figur otoritas dalam organisasi. Tindakan-tindakan OCB didorong oleh suatu komitmen terhadap agenda karir seseorang. Masyarakat yang berorientasi pada kekuasaan menolong orang lain, berkomunikasi lintas departemen atau memberikan masukan dalam proses organisasi adalah agar dapat terlihat peran kekuasaannya. Penampakan “arena” yang mengelilingi OCB akan menjadi faktor penentu munculnya OCB. Selama target figure otoritas diakui, para pencari kekuasaan termotivasi untuk melanjutkan. OCB dianggap sebagai bentuk dari modal politis. Masyarakat yang berorientasi pada

kekuasaan menginvestasikan modalnya dengan menampilkan OCB dan membangun landasan untuk kekuasaan mereka melalui OCB. Paradigma ini berkaitan dengan penelitian kinerja oleh supervisor. Masyarakat yang berorientasi pada kekuasaan mungkin memiliki self-monitor yang lebih tinggi, memiliki kemampuan untuk memeriksa suatu situasi dan menganggap penyesuaian diri sebagai suatu hal yang penting. Masyarakat ini adalah masyarakat yang cepat belajar. Masyarakat yang berorientasi pada kekuasaan mengkalkulasi kesempatan perilaku mereka, kemudian berjuang untuk organisasi selama organisasi tersebut membantu mereka mencapai agenda pribadi mereka.²⁷

2. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Perspektif Islam

Dalam persepektif Islam Organizational Citizenship Behavior (OCB) seperti yang telah dijelaskan dalam teori modern juga memiliki nilai-nilai yang diajarkan dalam islam yaitu Keikhlasan.

a. Defenisi Ikhlas

Menurut Bugi Ikhlas secara etimologi berarti bersih dari kotoran dan menjadikan sesuatu menjadi bersih dan tidak kotor. Maka orang yang ikhlas adalah orang yang menjadikan agamanya murni hanya untuk Allah saja dan tidak menyekutukanNya dan tidak riya' dalam

²⁷ Raden Sudaryono, "Pengaruh Tingkat Kecerdasan emosi dan Kepuasan kerja terhadap OCB serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di IAIN Sumatera Utara" (Thesis, Pascasarjana UMJ, 2009), h. 18

beramal. Secara terminologi, ikhlas berarti beramal dengan niat mengharap ridlo Allah tanpa menyekutukannya, memurnikan niat dari kotoran yang dapat merusak. Manusia diciptakan sesungguhnya hanya untuk menyembah Allah dan beribadah dengan penuh ikhlas.²⁸

Dalam Al-Quran Surah An-Nisa' ayat 146 dijelaskan bahwa orang yang ikhlas dalam beramal akan mendapat pahala yang besar seperti berikut ini :

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ
وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

*“Kecuali orang-orang yang bertobat dan memperbaiki diri dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan dengan tulus ikhlas (menjalankan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu bersama-sama orang-orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman”.*²⁹

Selanjutnya dalam al-Qur'an Surah al-An'am ayat 162 seperti berikut :

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

*“Katakanlah Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku, matiku hanya untuk Allah Tuhan semesta alam”.*³⁰

Ayat ini menjelaskan bahwa semua ibadah harus dilaksanakan hanya karena Allah, karena sesungguhnya hidup dan mati juga untuk Allah, jadi jika dalam hidup ini melakukan sesuatu bukan karena Allah maka termasuk orang yang merugi dan tidak diterima amalnya.

²⁸ Ilfi Nur Diana, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*,” Jilid 1 Nomor 2, November 2012, h. 143

²⁹ Departemen Agama RI: *AlQur'an dan Terjemahannya*, h. 101

³⁰ *Ibid.*, h. 150

Dalam al-Qur'an surat al-Mulk ayat 2 juga menjelaskan bahwa sebaik-baik amal adalah yang dilaksanakan dengan penuh ikhlas.

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُورُ

“Yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Mahaperkasa, Maha Pengampun”.³¹

Selanjutnya dalam al-Sadid dijelaskan bahwa seseorang yang beramal murni karena Allah SWT dan dia ikhlas dalam beramal dengan keikhlasan yang sempurna, akan tetapi dia mengambil imbalan yang dia jadikan sebagai *muqobalah* atau sarana dalam pekerjaannya dan agamanya semisal menerima Ju'lu (Imbalan) atas hasil kerja baiknya dan para prajurit muslim yang berperang dan mendapatkan bagian dari harta rampasan (Ghonimah) dan juga seperti harta yang diwakafkan untuk masjid, madrasah dan Instansi- Instansi Islam lainnya yang sebagian harta tersebut diberikan kepada orang-orang yang merawat dan menjaganya maka hal tersebut diperbolehkan dan tidak menjadikan amalnya sebagai amal yang tidak ikhlas sehingga mempengaruhi terhadap kualitas iman dan tauhid orang-orang tersebut³²

b. Kerja Ikhlas dan Perilaku *Citizenship*

Seorang pekerja yang ikhlas akan tetap berkontribusi pada pekerjaannya tanpa mengukur dari besaran gaji yang diterima. Pekerja yang ikhlas juga lebih sungguh-sungguh, bekerja lebih lama dari

³¹ *Ibid.*, h. 562

³² Ilfi Nur Diana, *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam dalam Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, Nomor 2, November 2012, h. 141*

karyawan lain, karena ia berharap mampu memberi yang terbaik. Ia bahkan akan memberi nilai lebih dari yang diharapkan perusahaan. Ia tidak pernah bertransaksi dalam membantu rekan kerja dan bawahannya. Semua dilakukan karena ia mampu juga ingin memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sebagai bentuk syukur pada Tuhan.

Dengan demikian, orang yang memiliki keikhlasan dalam beramal akan sungguh-sungguh dalam kebaikan, baik dalam keadaan sendiri atau orang banyak, baik ada pujian atau tidak, dan menganggap bahwa pekerjaan yang di lakukannya untuk beribadah. Ali bin Abi Thalib berkata :

"لِلْمُرَائِي ثَلَاثُ عَلَامَاتٍ : يَكْسَلُ إِذَا كَانَ وَحْدَهُ، وَيَنْشَطُ إِذَا كَانَ فِي النَّاسِ، وَيَزِيدُ فِي الْعَمَلِ إِذَا أُثْنِيَ عَلَيْهِ وَيَنْقُصُ إِذَا دُمَّ" ٥

*“Orang yang riya memiliki ciri malas jika sendirian, rajin jika di hadapan orang, bergairah dalam beramal jika dipuji dan makin berkurang ketika dicela”.*³³

Ciri pekerja yang ikhlas adalah memiliki hati yang lapang, kejernihan dalam berpikir dan selalu memberi lebih dari yang di minta atau dengan kata lain, selalu ingin memberi yang terbaik. Mereka tidak akan ragu melakukan pekerjaan tambahan yang melampaui deskripsi kerjanya. Mereka juga mau membantu rekan kerja, memudahkan pekerjaannya bahkan membantu berbagai persoalan yang dimilikinya,

³³ <https://islam.nu.or.id/post/read/74732/sayyidina-ali-tentang-tiga-tanda-orang-riya>

serta menjadikan harta, tahta, kata dan cinta menjadi sumber manfaat bagi orang lain.³⁴

Uraian tersebut menyimpulkan bahwa ikhlas merupakan amal perbuatan yang dilakukan tanpa pamrih, tetapi hanya mengharap ridho Allah SWT. Dengan ikhlas, hati menjadi tenang, pekerjaan yang sulit menjadi mudah dan pekerjaan menjadi ibadah yang bernilai pahala di sisi Allah SWT. Karena itu, setiap muslim selayaknya melakukan segala sesuatu amal perbuatan di niatkan semata-mata untuk beribadah kepada Allah, bukan ingin dipuji orang lain, ingin mendapatkan reward ataupun jabatan duniawi. Perilaku *citizenship* sama seperti perilaku ikhlas yakni melakukan tanpa mengharap imbalan atau reward dari pimpinan, tetapi semata-mata karena kesadaran dari hati yang mengedepankan kecintaan dan membantu sesama.

c. Motif OCB dalam Islam

1. Mendapat ridha Allah

Seseorang yang memiliki perilaku *citizenship* (OCB) dikarenakan semata-mata ingin mendapatkan ridha Allah. Mau menolong sesama, berkomunikasi dengan baik, bekerjasama dan berpartisipasi itu muncul dari keinginan untuk berlomba-lomba dalam kebaikan dan berharap balasan yang terbesar dari Allah SWT.

³⁴ Ilfi Nur Diana, “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Islam dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*,” Jilid 1 Nomor 2, November 2012, h. 144

Hal ini juga dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 148 berikut ini :

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ
اللَّهُ جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

“Artinya : "Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan] Dimana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Mahakuasa atas segala sesuatu.”³⁵

Perilaku *citizenship* yang melakukan kerelaan dan kebaikan berdasarkan nilai-nilai dalam Islam. Pernah terjadi diskusi antara Nabi dengan sahabat, mereka bertanya tentang perbuatan yang lebih mulia dari jihad, Nabi menjawab yaitu orang yang melakukan perbuatan dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun. Hadis Bukhari yang menceritakan tentang ini di antaranya :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ سَأَلَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْأَعْمَالِ أَفْضَلُ
وَأَيُّ الْأَعْمَالِ خَيْرٌ قَالَ إِيمَانٌ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ قَالَ ثُمَّ أَيُّ يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ الْجِهَادُ
فِي سَبِيلِ اللَّهِ سَنَامُ الْعَمَلِ قَالَ ثُمَّ أَيُّ يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ حَجٌّ مَبْرُورٌ³⁶

“Dari Abu Hurairah berkata; Rasulullah pernah ditanya; amal apa yang paling utama dan amal apa yang baik untuk dilakukan? Beliau menjawab: "Iman kepada Allah dan Rasul-Nya." Berkata; "Lalu apa lagi wahai Rasulullah?" Beliau menjawab: "Jihad di jalan Allah adalah puncak suatu amalan." Lalu apalagi ya Rasulullah?" beliau berkata : seseorang yang keluar dengan mengorbankan diri dan hartanya dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun (haji mabrur)]....

³⁵ Departemen Agama RI : *AlQur'an dan Terjemahannya*, h. 23

³⁶ Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Fath Al-Bari bi Syarh Shahih Al-Bukhari*, (al-azhar, mesir : 1449), jilid I, h. 119

Hadits ini memberi penjelasan bahwa perbuatan yang mengorbankan diri atau harta demi kepentingan orang lain atau organisasi tanpa mengharapkan imbalan atau reward apapun, maka perbuatan yang telah dilakukan tersebut lebih mulia dari jihad atau perang di jalan Allah. Padahal jihad merupakan perbuatan yang paling mulia yang setara dengan keimanan itu sendiri dan haji yang mabrur. Hadits ini menjadi landasan perilaku citizenship, bahwa seorang muslim melakukan OCB adalah karena mengharap Ridha dari Allah Swt dan menginginkan kehidupan yang baik di dunia dan akhirat.³⁷

Perilaku Citizenship ini juga berdasar pada ajaran saling mencintai dan menyayangi (*mahabbah*) yaitu perilaku yang selalu ingin memberi tanpa mengharap pamrih atau imbalan, perilaku ini mengedepankan moral dan kemanusiaan. Dalam Al-Quran surah al-Maidah ayat 32 telah mengajarkan pada ummatnya untuk saling menjaga kehidupan di antara sesama manusia seperti berikut :

مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ مِنْ أَجْلِ ذَلِكِ ۖ كَتَبْنَا عَلَىٰ بَنِي إِسْرَائِيلَ أَنَّهُ
فَسَادٌ فِي الْأَرْضِ فَكَأَمَّا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَمَّا أَحْيَا النَّاسَ
جَمِيعًا وَلَقَدْ جَاءَهُمْ رَسُولُنَا بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا مِنْهُمْ بَعَدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ
لَمُسْرِفُونَ

“Oleh karena itu Kami tetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil, bahwa: barangsiapa yang membunuh seorang manusia, bukan

³⁷ Ilfi Nur Diana, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam dalam Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial,” Jilid 1 Nomor 2, November 2012, h. 144

karena orang itu (membunuh) orang lain, atau bukan karena membuat kerusakan dimuka bumi, maka seakan-akan dia telah membunuh manusia seluruhnya. Dan barangsiapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, maka seolah-olah dia telah memelihara kehidupan manusia semuanya. Dan sesungguhnya telah datang kepada mereka rasul-rasul Kami dengan (membawa) keterangan-keterangan yang jelas, kemudian banyak diantara mereka sesudah itu sungguh-sungguh melampaui batas dalam berbuat kerusakan dimuka bumi].³⁸

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam pandangan al-Quran semua manusia itu sama, baik itu ras, golongan dan agamanya dari segi kemanusiaannya, oleh sebab itu harusnya saling menjaga dan mencintai sesama manusia.

2. Mendapat imbalan akhirat yang lebih baik

Seorang muslim melakukan OCB bukan ingin mendapat reward dari pimpinan tetapi mengharap keuntungan di akhirat atau balasan dari Allah SWT. Jika keuntungan akhirat yang diharapkan maka akan mendapat keuntungan yang berlipat, tetapi jika hanya ingin keuntungan dunia saja, maka Allah SWT juga hanya akan memberinya keuntungan dunia. Ini termaktub dalam al-Quran Surah Asy-Syuraa ayat 20 berikut ini :

مَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ وَمَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الدُّنْيَا
نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ

“Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bahagianpun di akhirat”³⁹.

³⁸ Departemen Agama RI : *AlQur'an dan Terjemahannya*, h. 113

³⁹ *Ibid*, h. 485

Ayat tersebut di atas menganjurkan agar setiap muslim dalam melakukan kebaikan haruslah ikhlas tanpa mengharap imbalan di dunia, namun mengharap ganjaran pahala akhirat, Allah Swt sudah tentu mencatat setiap perbuatan yang dilakukan hambanya sekecil apapun. Setiap kebaikan akan dibalas dengan kebaikan. Sepanjang ajaran ini diingat oleh setiap muslim, maka mereka akan selalu melakukan OCB, karena inti dari OCB adalah berbuat baik tanpa mengharap imbalan atau reward sesuai dengan ajaran Islam.

d. Dimensi OCB dalam Perspektif Islam

Adapun bentuk-bentuk OCB yang telah dijelaskan sebelumnya, jika dilihat dalam perspektif Islam adalah sebagai berikut :

1) *Ta'awun (Al-truisme)*

Seorang muslim di tuntun untuk senantiasa membantu sesama saudaranya. Allah menjanjikan bahwa orang yang suka membantu orang lain, maka akan dibantu dan diberi kemudahan oleh Allah SWT. Muslim meriwayatkan hadits berikut :

... قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ نَفَّسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ الدُّنْيَا نَفَّسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَمَنْ يَسِّرْ عَلَى مُعْسِرٍ يَسِّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ

“...[Nabi Saw bersabda, Barang siapa yang menghilangkan kesulitan dunia sesama mukmin maka Allah akan

menghilangkan kesulitannya di akhirat, barang siapa yang mempermudah kesulitan orang lain maka Allah akan mempermudah urusannya di dunia – akhirat, barang siapa yang menutup aib seorang Islam maka Allah akan menutup aibnya di dunia-akhirat, Allah akan selalu menolong hambanya selagi hambanya menolong saudaranya....”⁴⁰

2) Sportif

Sportif diartikan sebagai kemauan untuk mempertahankan sikap positif ketika sesuatu tidak sesuai, tidak sakit hati ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi dan tidak menolak ide orang lain. Perilaku ini tercantum dalam Al-Qur’an surah al’asr ayat 3 berikut ini :

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

*“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran”.*⁴¹

3) Persaudaraan (Courtesy)

Seorang muslim hendaknya mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, sehingga selalu menghindari adanya permasalahan sesama teman. Hadis Bukhori meriwayatkan sebuah hadits berikut ini :

عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ

⁴⁰ Ensiklopedi Hadits Digital

⁴¹ Departemen Agama RI : AlQur’an dan Terjemahannya, h. 601

“Nabi bersabda : tidak dikatakan beriman orang yang tidak mencintai orang lain sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri.”⁴²

Hadis ini dipahami bahwa jika kita mencintai orang lain seperti mencintai diri sendiri, maka tentu tidak akan saling menyakiti dan saling iri hati dan dengki, tetapi akan selalu menjaga sikap yang baik.

4) *Civic virtue*

Setiap muslim harus peduli orang lain dan juga mendatangi setiap ada undangan pertemuan ilmiah atau rapat. Ini sebagai bentuk kecintaan terhadap organisasi. Bukhori meriwayatkan hadits tentang ini seperti berikut :

أَمَرَنَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِسَبْعٍ وَنَهَانَا عَنْ سَبْعٍ أَمَرَنَا بِاتِّبَاعِ الْجَنَازَةِ
وَعِيَادَةِ الْمَرِيضِ وَتَشْمِيتِ الْعَاطِسِ وَإِجَابَةِ الدَّاعِي وَنَصْرِ الْمَظْلُومِ وَإِبْرَارِ الْقَسَمِ
وَرَدِّ السَّلَامِ

“...Nabi memerintahkan 7 hal dan juga melarang 7 hal, yaitu mengunjungi orang sakit, merawat jenazah, mendoakan orang yang bersin, menjawab salam, menolong orang yang teraniaya, memenuhi undangan, menepati janji”⁴³

Hadis ini mengandung pengertian bahwa empati atau peduli orang lain merupakan karakter seorang muslim, mulai dari hal terkecil seperti mendoakan orang yang bersin, sampai pada hal besar seperti memenuhi undangan apapun dan oleh siapapun baik mahasiswa, masyarakat khususnya pertemuan-pertemuan penting

⁴² Ensiklopedi Hadits *Digital*

⁴³ *Ibid.*

organisasi, juga seperti menepati janji yang hal ini dapat kita artikan dengan disiplin waktu.

5) *Mujahadah (Conscientiousnes)*

Seorang muslim harus bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati berlomba-lomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikitpun.

Muslim meriwayatkan sebagai berikut :

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَلِكُلِّ أَمْرٍ مَا نَوَى
فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ
لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَتَزَوَّجُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ ۖ

“*Sesungguhnya Rasulullah Saw bersabda : sesungguhnya setiap perbuatan tergantung pada keteguhan niatnya, barang siapa yang hijrah karena Allah dan Rasulnya maka hijrahnya adalah Allah dan Rasulnya, barang siapa yang hijrahnya karena dunia atau wanita yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya tergantung pada niatnya*”⁴⁴

Hadits tersebut mengandung pengertian bahwa dalam melakukan segala perbuatan maka harus dilandasi oleh niat yang teguh sehingga dalam implementasinya akan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, walaupun dengan pengorbanan waktu, tenaga dan harta. Karena yang demikian tersebut dipandang sebagai perbuatan yang lebih mulya dari jihad.

e. Nilai yang Membentuk Perilaku *Citizenship*

Organisasi mempunyai nilai-nilai tertentu yang dipegangi oleh para pendirinya dan dipertahankan dalam waktu yang lama oleh penerusnya. Nilai-nilai organisasi tersebut harus diikuti oleh para

⁴⁴ *Ibid.*

pegawainya, sehingga sikap dan perilaku yang dimiliki oleh pegawai sebelum masuk organisasi akan berubah dan menyesuaikan dengan nilai-nilai organisasinya. Ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Brooks bahwa nilai (*value*) dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan persepsi seseorang. Misalnya seorang pegawai sebelum masuk perusahaan memiliki pandangan bahwa pengalokasian imbalan harus berdasarkan prestasi kerja bukan senioritas, tapi ternyata perusahaan menghargai senioritas bukan prestasi kerja. Maka mau tidak mau seorang pegawai harus menerima dan sejalan dengan kebijaksanaan imbalan menurut perusahaan. Islam mengajarkan pemeluknya agar menjaga keseimbangan perilaku sosial dengan cara menjalani kebajikan (*amal saleh*) untuk kepentingan umum. Faktor keberhasilan Nabi SAW membangun masyarakat jahiliyah salah satunya karena ditentukan sikap dan perilaku dengan memberikan teladan senantiasa mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan diri sendiri, kelompok maupun golongan. Dalam Islam, nilai-nilai universal seperti toleransi, kepedulian sosial, kebersamaan, kesetiakawanan dan perilaku *citizenship* di ajarkan dengan merujuk pada al-Quran dan Hadits Nabi⁴⁵

3. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa

⁴⁵ Ilfi Nur Diana, "Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*," Jilid 1 Nomor 2, November 2012, h. 147

istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Menurutnya kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁶ Sedangkan menurut Gibson, kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi⁴⁷

Menurut Rivai, kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu

- a. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)

⁴⁶ Mangkunegara dan Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 67

⁴⁷ Gibson, *et. el.*, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses* (Jakarta: Penerbit Erlangga, Edisi Keempat, 1996), h. 95.

- b. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*)
- c. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*)
- d. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Irawan menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. Pengertian kinerja atau *performance* sebagai output seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik. Itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja. Berkaitan dengan manajemen kinerja ini, seringkali orang membuat kesalahan dengan mengira bahwa mengevaluasi kinerja adalah manajemen kinerja. Padahal mengevaluasi kinerja atau memberikan penilaian atas kinerja hanyalah merupakan sebagian saja dari sistem manajemen kinerja. Sebab menurut Bacal, yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah sebuah proses komunikasi yang

berkesinambungan atau berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang karyawan dengan penyelia langsung. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan demikian manajemen kinerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang keseluruhannya harus diikutsertakan, jika mengharapkan atau menghendaki sistem manajemen kinerja ini dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan. Ventrakaman dan Ramanujam menjelaskan kinerja sebagai refleksi dari pencapaian keberhasilan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai hasil yang telah dicapai dari berbagai aktivitas yang dilakukan. Pendapat lain dikemukakan oleh Waterhouse dan Svendsen yang mendefinisikan kinerja sebagai tindakan-tindakan atau kegiatan yang dapat diukur. Selanjutnya kinerja merupakan refleksi dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok, atau organisasi dan dapat diukur. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Wells dan Spinks bahwa kinerja menunjukkan hasil perilaku yang bernilai dengan kriteria atau standar mutu. Mathis dan Jackson, mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- 1) Kuantitas keluaran
- 2) Kualitas keluaran,

- 3) Jangka waktu keluaran,
- 4) Kehadiran di tempat kerja,
- 5) Sikap kooperatif.⁴⁸

Berdasarkan beberapa teori dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja menunjukkan perilaku yang dapat dinilai yakni :

- a) Ia tidak diam tapi bertindak; melaksanakan pekerjaan;
- b) Melakukan dengan cara-cara tertentu yang tidak menyimpang dari prosedur yang ada;
- c) Fokus pada hasil yang ingin dicapai sehingga kinerja tersebut bersifat nyata.

Maka kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan capaian hasil tertentu sesuai dengan prosedur yang ada dan terpenuhi standar pelaksanaan dalam mengerjakannya serta memperoleh kualitas yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, muncul beberapa konsep yang bisa dijadikan acuan dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja, di antaranya :

- (1) Faktor kualitas kerja, yang bisa diamati dari segi ketelitiannya dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.

⁴⁸ Rivai dan Harif, *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar*. (Tesis, Universitas Gajah Mada : Yogyakarta, 2001), h. 14.

- (2) Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru
- (3) Faktor pengetahuan, yang dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam memahami tugas-tugas yang mereka laksanakan
- (4) Faktor kecakapan yang bisa diukur dari kemampuan serta kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan kedisiplinannya.
- (5) Faktor kehadiran yaitu melihat keikutsertaan pegawai di dalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat atau kegiatan lainnya
- (6) Faktor kerjasama dengan melihat bagaimana pegawai berinteraksi dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

B. Kajian Terdahulu

Penelitian tentang OCB telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, akan tetapi dengan variable, karakteristik subjek penelitian yang bermacam-macam dan jumlah koresponden yang berbeda dan dengan hasil penelitian yang tidak selamanya sama. Penelitian yang membahas OCB sebagai variable tergantung di antaranya :

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil
1	Raden Sudaryono (2009)	Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)	X1= Kecerdasan Emosi X2= Kepuasan Kerja Y1 = OCB	Penelitian ini menggunakan desain survei dengan responden Pegawai Negeri Sipil IAIN Sumatera Utara Sebanyak 143 Orang. Metode penelitian ini menggunakan korelasi analisis jalur (<i>path analisis</i>) untuk mencari hubungan antar

		serta dampaknya terhadap Kinerja di IAIN Sumatera Utara	Y2= Kinerja	<p>variabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Kecerdasan emosi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB dan ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai IAIN Sumatera Utara dan juga kecerdasan emosi mempunyai pengaruh langsung terhadap OCB dan Kinerja.</p> <p>Implikasi dari penelitian ini menganjurkan manajemen organisasi untuk mempertimbangkan setiap aspek tersebut untuk memicu peningkatan kinerja karyawan IAIN Sumatera Utara.</p> <p>Bedanya dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian ini dilaksanakan pada saat peralihan IAIN menjadi UIN SU Medan, di mana pada penelitian itu banyak sekali elemen yang harus diperbaharui, baik sarana prasarana fasilitas maupun mindset SDM yang ada baik itu Pegawai maupun Dosen yang peranannya merupakan bagian dari berhasil tidaknya visi misi UIN Sumatera utara terwujud, yang point plusnya adalah Sumber Daya Manusia yang ada sekarang ini terdiri dari Dosen dan Pegawai Non PNS selain Pegawai dan Dosen dari Golongan PNS. Perbedaan lain dari penelitian ini adalah penggunaan alternatif jawaban dengan metode likert yang dimodifikasi, yaitu dengan tidak mengikut sertakan alternative jawaban N (netral) dalam pilihan jawaban di koisioner yang ada.</p>
--	--	---	-------------	---

				Pada penelitian ini juga menambahkan dua hipotesa yang hasilnya adalah Kecerdasan emosi tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja melalui OCB dan Kepuasan Kerja juga tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja melalui OCB.
2	Triana Fitriastuti (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Karyawan.	X1= Kecerdasan Emosi X2= Komitmen Organizational X3 = OCB Y = Kinerja	Penelitian ini menggunakan desain survei dengan responden adalah Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur, sebanyak 89 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling berdasarkan pada kriteria tertentu. Hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosi, komitmen organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Magfirah dan Wahyu Maulid Adha (2017)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Dosen Universitas Sulawesi Barat.	X= OCB Y= Kinerja	Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Sulawesi Barat. Populasi penelitian adalah seluruh dosen Universitas Sulawesi Barat, baik dosen tetap maupun dosen luar biasa. Sampel dipilih secara total. Pengumpulan data dilakukan dengan tehnik observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis dengan persentase dan regresi linear, Penelitian ini menunjukkan bahwa dari kelima indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> yaitu <i>altruism</i> , <i>Conscientousness</i> , <i>Civic Virtue</i> , <i>Sportmanship</i> dan <i>Courtesy</i> hanya variabel <i>altruism</i> yang berpengaruh positif terhadap

				kinerja dosen Universitas Sulawesi Barat dan implikasi dari hasil penelitian ini, jika dilihat dari tingkat pendidikan dosen Universitas Sulawesi Barat masih banyak yang berpendidikan S2, sebaiknya Pimpinan Universitas lebih aktif dalam memotivasi para dosennya untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang S3.
4	John Herwanto (2004)	Hubungan antara Kecerdasan emosi dan Efikasi diri dengan Stress Kerja (Penelitian pada Karyawan UIN Syarif Kasim Riau)	X1= Kecerdasan Emosi X2= Efikasi diri Y= Stres kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan efikasi diri memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap stress kerja, oleh karena itu, kecerdasan emosi dan efikasi diri bisa digunakan sebagai salah satu factor untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal dalam upaya peningkatan kerja. Peneliti ini juga menggunakan angket penelitian metode skala <i>likert</i> yang telah dimodifikasi yaitu dengan tidak mengikut sertakan pilihan jawaban N (Netral) dalam alternative jawabannya, dan metode ini akan digunakan oleh penulis dalam menyusun jawaban angket-angket penelitian tersebut.

Tabel I.1 Penelitian Terdahulu Tentang Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja OCB dan Kinerja.

C. Kerangka Pemikiran

- a. Pengaruh langsung Kecerdasan Emosi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Ketika seseorang memasuki dunia kerja, ia akan bertemu dengan orang lain yang mungkin berasal dari latar belakang pendidikan, keluarga,

suku dan budaya yang berbeda. Perbedaan latar belakang ini memicu konflik lebih mudah terjadi dalam berinteraksi dengan seseorang. Kecerdasan emosi merujuk kepada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi secara lebih baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Orang yang mampu mempersepsi secara akurat, mengerti dan menghormati emosi orang lain, cenderung lebih mampu merespon secara fleksibel perubahan-perubahan dalam lingkungan sosialnya dan membangun jaringan social yang suportif. Orang-orang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku OCB yang positif.

b. Pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Karyawan yang merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas, akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan merasa puas. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berpartisipasi dalam OCB yang prososial dari pada orang yang tidak puas, dengan ini dimensi kepuasan kerja secara jelas berhubungan dengan OCB.

- c. Pengaruh langsung *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap Kinerja.

Semakin banyak banyak karyawan yang bekerja dengan ikhlas, lebih fokus pada hasil kerja, bekerja sama dengan tim, disiplin dan turut serta dalam meningkatkan performa organisasi akan lebih menghasilkan tujuan lebih cepat dan teratur.

- d. Pengaruh langsung Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkat prestasi kerja yang kinerjanya akan merefleksikan bagaimana seorang pekerja mampu memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik.

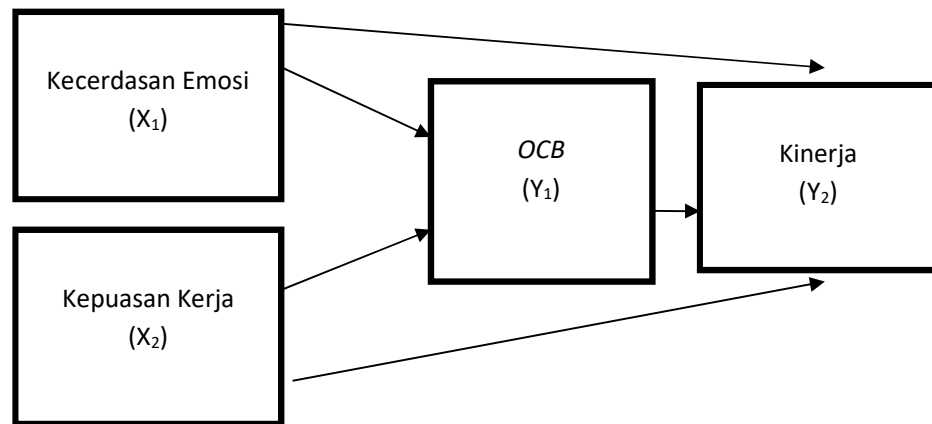
Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja Lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat, dengan kata lain jika kinerja pegawai baik maka ada kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Orang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya.

- e. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima

pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan yang diperoleh pekerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat dan kinerja mereka. Efek dari kepuasan kerja dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkaskan dalam pernyataan bahwa seorang pekerja yang bahagia dengan pekerjaannya adalah pekerja yang produktif, artinya kepuasan kerja mempengaruhi kinerja, dimana kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari individu dapat tercapai.

Secara skematis Pengaruh variabel-variabel ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang dikemukakan dan masih lemah kebenarannya. Hipotesis juga dipandang sebagai hasil yang sifatnya sementara. Adapun Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 = Kecerdasan emosi berpengaruh langsung terhadap OCB Tenaga Kependidikan di UIN Sumatera Utara.

H2 = Kecerdasan emosi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di UIN Sumatera Utara.

H3 = Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap OCB Tenaga Kependidikan di UIN Sumatera Utara.

H4 = Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di UIN Sumatera Utara.

H5 = OCB berpengaruh langsung terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di UIN Sumatera Utara.

H6 = Kecerdasan Emosi tidak berpengaruh secara langsung dengan Kinerja melalui OCB Tenaga Kependidikan di UIN Sumatera Utara.

H7 = Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara langsung dengan kinerja melalui OCB pada Tenaga Kependidikan di UIN Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif dengan merumuskan hipotesis, mencari korelasi antar variabel dengan menggunakan analisis *Path (Path Analysis)*. Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y serta dampaknya kepada Z dan dilakukan pengujian statistik untuk menerima atau menolak hipotesis, yaitu Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* serta dampaknya terhadap Kinerja.

B. Lokasi dan Sumber data

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di UIN Sumatera Utara Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate, dengan waktu penelitian dimulai pada bulan Maret-Juni 2018. Alasan Penelitian dilakukan di UIN Sumatera Utara Medan karena pertama UINSU masih proses pembenahan dari peralihan IAIN menjadi UIN. Yang kedua, tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara terdiri dari pegawai negeri sipil dan badan layanan umum, dan terakhir, UIN Sumatera utara menerapkan remunerasi sejak tiga tahun terakhir yang terukur berdasarkan kinerja yang tercatat dalam aplikasi E-LKP dan kehadiran dengan mesin Faceprint.

C. Populasi dan sampel

NO	UNIT KERJA	JUMLAH PEGAWAI
1	FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM	10
2	FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI ISLAM	12
3	FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN	20
4	FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI	12
5	FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM	11
6	FAKULTAS ILMU SOSIAL	8
7	FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI	10
8	FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT	8
9	PASCASARJANA	11
10	BIRO AUPK	54
11	BIRO AAKK	20
12	LP2M	5
13	PERPUSTAKAAN	14
14	PUSAT PENGEMBANGAN BAHAS	2
15	LPM	2
16	SPI	4
17	PUSTIPADA	6
18	PUSAT PENGEMBANGAN BISNIS	2
19	MA'HAD AL JAMI'AH	6
20	PUSAT LAYANAN INTERNASIONAL	1

Tabel 2. Tenaga Administrasi berdasarkan tempat tugas TA. 2017/2018

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subyek penelitian⁴⁹. Populasi pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang ada di UIN Sumatera Utara. Dari data yang ada, jumlah populasi berjumlah 218 Orang.

Untuk mendapatkan sampel yang representatif dan lebih pasti atau mendekati populasi yang ada, maka di ambil sampel minimal 10% dan juga dimaksudkan untuk mempermudah dalam pengambilan data. Dengan demikian penulis mengambil sampel sebanyak 65 Orang. (30% dari jumlah populasi).

D. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan Teknik atau cara-cara yang dapat digunakan peneliti dalam mengumpulkan data⁵⁰. Pengambilan data dilakukan secara *purpose sampling* dengan memilih dari 218 tenaga kependidikan menjadi 65 koresponden. Pengumpulan data secara ilmiah bertujuan untuk memperoleh informasi yang yang akurat, relevan dan reliabel. Proses ini sangat penting karena baik buruknya hasil penelitian tergantung pada Teknik pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam hal ini data primer berupa hasil pengisian kuesioner oleh tenaga kependidikan yang bekerja di UIN Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode angket (Koesioner) yang

⁴⁹Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Edisi Revisi V Cetakan Kedua belas Rineka Cipta, 2000), h. 115.

⁵⁰ Rahmat, *Teknik Praktis Riset Komunikasi : Disertai Contoh Praktis, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), h. 96.

dimodifikasi dalam aplikasi google.doc. setiap koresponden dapat menjawab langsung di aplikasi google tersebut. Hal ini memudahkan koresponden untuk menjawab angket tersebut secara fleksibel dan juga dapat meminimalisir penggunaan kertas karena datanya dikelola di dalam website. Metode ini digunakan mengingat variable penelitian yang terdiri dari Kecerdasan Emosi, Kepuasan kerja, kinerja dan OCB ini dapat diungkap dengan mudah karena langsung diperoleh melalui laporan diri orang yang bersangkutan yang dalam hal ini pegawai administrasi UINSU Medan.

Angket-angket dalam metode ini menggunakan metode likert yang dimodifikasi yaitu pernyataan yang diikuti beberapa alternatif jawaban yang menunjukkan tingkat kesesuaian subjek terhadap pernyataan. Menurut Hadi, modifikasi terhadap skala *Likert* dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung oleh skala lima tingkat, dengan alasan yang dikemukakan sebagai berikut :

1. Kategori *Undeciden* (Pilihan Ragu-ragu) itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam suatu instrumen.
2. Tersedianya jawaban yang ditengah itu menimbulkan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban itu akan menghilangkan banyak data

penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau para responden⁵¹

Modifikasi yang dilakukan yaitu dengan tidak mengikut sertakan pilihan jawaban “N” (Netral) dengan alasan untuk menghindari kenderungan jawaban koresponden yang memilih pada satu jawaban “N” yang berarti tidak memiliki jawaban yang bisa menginformasikan tentang apa yang diketahui tersebut. Angket dalam penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban yaitu “Sangat Sesuai” (SS), “Sesuai” (S), “Tidak Sesuai” (TS) dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Penilaian jawaban antara satu sampai empat untuk setiap pernyataan. Pada pernyataan yang favorable nilai empat diberikan pada jawaban “Sangat Sesuai” dan nilai satu untuk jawaban “Sangat tidak Sesuai” sedangkan untuk pernyataan Unfavorabel jawaban “Sangat Sesuai” diberi nilai satu dan jawaban “Sangat Tidak Sesuai” di beri nilai empat.

E. Definisi Operasional

Sebelum menyusun angket, perlu di simpulkan defenisi operasional setiap variable yang indikatornya akan menjadi bahan untuk membuat angket. Definisi operasional merupakan unsur yang sangat membantu dalam penelitian karena definisi tersebut akan menunjuk pada indikator-indikator, aspek-aspek variable dan alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian. Adapun variable yang dimaksud sebagai berikut :

⁵¹*Ibid.*, h. 139.

1. Kecerdasan Emosi (X1)

Kecerdasan Emosi adalah Kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengekspresikan emosi sesuai dengan kondisi yang sedang terjadi. Kemampuan tersebut meliputi kesadaran diri, kemampuan mengatur diri, bagaimana memotivasi diri, empati dan kemampuan menjaga hubungan sosial.

No	Dimensi	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kesadaran Diri	1,2,3,4,5		5
2	Kemampuan Mengatur Diri	6,10,11,12	7,8,9,13,21	9
3	Motivasi	15,24,	14, 16,17	5
4	Empati	20,23,29	18,19,27	6
5	Memelihara Hubungan Sosial	25,30	22,26,28	5

Tabel 3. Kuisioner Kecerdasan Emosi

2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu adalah pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan Promosi, Pengawasan dan rekan kerja.

No	Dimensi	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Pekerjaan Itu Sendiri	1,3,4,6	2,5	6
2	Gaji	7,8,9	-	3

3	Kesempatan Promosi	10,12,13	11	4
4	Pengawasan	14,15,17	16	4
5	Rekan Kerja	18,22	19,20,21	5

Tabel 4. Koesioner Kepuasan Kerja

3. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Variable ini merupakan variabel pendukung yang terikat pada kinerja. Karena itu variable ini tetap masuk dalam penyusunan angket dan memberi pengaruh dalam penelitian ini. *Organizational Citizenship Behavior* yang biasa di singkat dengan OCB adalah Perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi namun perilaku pilihan ini mampu memberi efek yang baik dalam menunjang kinerja organisasi tersebut. Faktor-faktor perilaku organisasi ini di antaranya : (1) *Altruism* adalah perilaku membantu rekan pada tugas tugas organisasi tanpa ada paksaan, (2) *Civic virtue* (keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi), (3) *Conscientiousness* yaitu menunjukkan kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, (4) *Courtesy* (meringankan Problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain), (5) *Sportmanship* (pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel).

No	Dimensi	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Altruism	1,3,5	2,4,6	6
2	Civic Virtue	7,8,9	10,11,12	6
3	Conscientiousness	13,15,17	14,16,18	6
4	Courtesy	19,21,23	20,22,24	6
5	Sportmanship	25,27,28	26, 29,30	6

Tabel 5. Koesioner Organizational Citizenship Behavior

4. Kinerja (Y1)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : Faktor Kualitas Kerja, Faktor Kuantitas Kerja, Faktor Pengetahuan ,Faktor Kecakapan, Faktor Kehadiran, Faktor Kerja Sama.

No	Dimensi	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Faktor Kualitas Kerja	1,2,4	3	4
2	Faktor Kuantitas Kerja	5,6,7	8	4
3	Faktor Pengetahuan	9,10	-	2
4	Faktor Keandalan	11,13,14,15,17, 18	12,16	8
5	Faktor Kehadiran	19,20,21	-	3
6	Faktor Kerjasama	22,23,25	24	4

Tabel 6. Koesioner Kinerja

F. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui item-item yang terdapat dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Angket yang diberikan kepada responden harus di analisis secara logis setiap pernyataannya sesuai dengan indikator kecerdasan emosi, kepuasan kerja, OCB dan Kinerja Pegawai

UIN SU Medan. Setiap butir soal dianalisis dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{n \sum (X_i Y_i) - \sum X_i (\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi product moment antara item dan total

n = jumlah subyek yang akan diteliti

X = skor tiap item

Y = total nilai untuk setiap variabel yang diteliti.

Realibilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrumen tersebut mampu menunjukkan hasil keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel yang diukur.

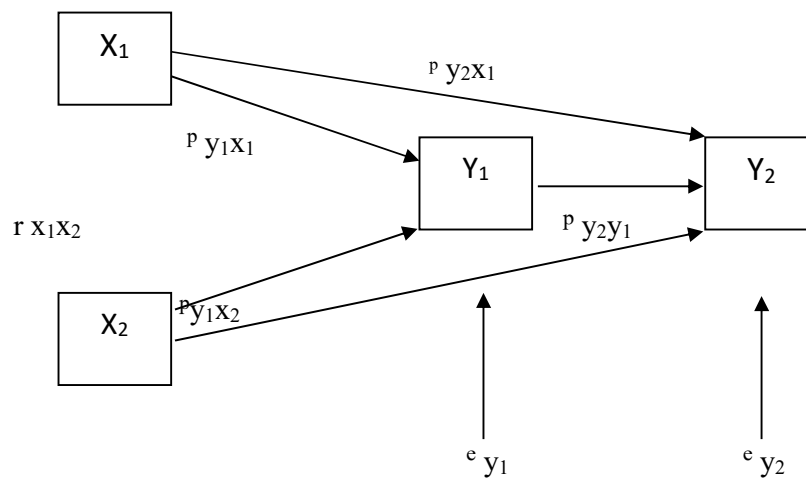
Teknik pengujian *Realibilitas* menggunakan *koefisien alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%. Jika korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. *Koefisien alpha* kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan realibilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik.⁵²

⁵²Sekaran, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (New York: 2nd Edition, John Wiley and Son, 2000), h. 55

G. Teknik Analisa Data

Pada dasarnya penelitian ini adalah penelitian korelasional yang menggunakan analisis jalur. Metode ini dipilih karena penelitian ini berusaha mencari hubungan sebab akibat antar variabel yang kemungkinan terjadi. Ada empat variabel yang dijadikan objek penelitian; dua variabel bebas yaitu tingkat kecerdasan emosi dan kepuasan kerja serta dua variabel tergantung yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja.

Model diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2 : Model Diagram Jalur Hubungan Antar Variabel

Keterangan :

x_1 = tingkat kecerdasan emosi

x_2 = kepuasan kerja

y_1 = *organizational citizenship behavior* (OCB)

y_2 = kinerja

ρ = koefisien jalur

e = variabel residu

Uji jalur (*path analysis*) adalah alat analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel terhadap hubungan antara variabel X dan Y. Dalam analisis jalur pertama : mencari pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y_1 , kedua; mencari pengaruh X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2 .

Persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1} X_1 + \rho_{y_1x_2} X_2 + e_{y_1} \quad (\text{Persamaan Substruktur 1})$$

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1} X_1 + \rho_{y_2x_2} X_2 + \rho_{y_2y_1} Y_1 + e_{y_2} \quad (\text{Persamaan Substruktur 2})$$

Selanjutnya, membandingkan koefisien jalur dari variabel X_1 dan Y_1 terhadap Y_2 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2 , dan Y_1 terhadap Y_2 . Apabila koefisien jalur X_1 dan X_2 terhadap Y_1 lebih besar dari koefisien Y_1 terhadap Y_2 , maka Y_1 bukan sebagai variabel antara, namun apabila koefisien jalur X_1 dan X_2 terhadap Y_1 lebih kecil dari koefisien Y_1 terhadap Y_2 maka variabel Y_1 sebagai variabel antara, artinya bahwa perubahan pada variabel Y_2 juga dipengaruhi oleh variabel Y_1 .

Penganalisaan menggunakan alat bantu (software statistik) SPSS.

H. Rancangan Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t, yaitu menguji masing-masing variabel bebas (X_i) terhadap variabel terikat (Y_i)

Kriteria uji t hitung adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Untuk menguji hipotesis secara gabungan dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu membandingkan besarnya angka taraf signifikansi hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%).

Kriteria uji hipotesisnya adalah :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Penelitian ini dilaksanakan di UIN Sumatera Utara Medan yang ada di Jln. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate dan Jln. IAIN No. 1 Sutomo. UIN Sumatera Utara adalah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang merupakan alih status dari IAIN Sumatera Utara Medan yang didirikan pada tahun 1973 di Medan. Berdirinya IAIN Sumatera Utara dilatarbelakangi dan didukung oleh beberapa factor pertimbangan objektif, yaitu pertama ; Perguruan Tinggi Islam yang berstatus Negeri pada saat itu belum ada di Provinsi Sumatera Utara walaupun Perguruan tinggi Agama Islam Swasta sudah ada di masa itu. Kedua ; pertumbuhan pesantren, madrasah dan perguruan-perguruan agama yang sederajat SLTA di daerah Sumatera Utara tumbuh dan berkembang dengan pesatnya, yang sudah tentu memerlukan adanya Pendidikan lanjutan yang sesuai, yakni adanya Perguruan Tinggi Agama Islam yang berstatus Negeri.

Sejalan dengan berdirinya Fakultas Tarbiyah Persiapan IAIN Medan, Yayasan K.H. Zainul Arifin membuka Fakultas Syari'ah pada tahun 1967. Keinginan untuk mewujudkan Fakultas Syari'ah Negeri prosesnya sama dengan Fakultas Tarbiyah IAIN Medan, dengan surat permohonan Nomor :199/YY/68 tanggal 20 Juni 1968. Dengan adanya keinginan itu, Menteri Agama RI mengambil kebijaksanaan menyatukan Panitia

Penegerian Fakultas Tarbiyah yang telah ada dengan Panitia Penegerian Fakultas Syari'ah. Penegeriannya sama-sama dilakukan pada bulan Oktober 1968, tepatnya pada tanggal 12 Oktober 1968 M, hari Sabtu tanggal 20 Rajab 1389 H, Oleh Menteri Agama RI K.H. Moh. Dahlan bertempat di Aula Fakultas Hukum USU Medan. Dalam acara pelantikan tersebut langsung dilantik Drs. Hasbi AR sebagai Pj. Dekan Fakultas Syari'ah dengan Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 224 dan 225 Tahun 1968. Walaupun sejak tanggal 12 Oktober 1968 telah diresmikan Menteri Agama RI 2 (dua) buah Fakultas masing-masing Tarbiyah dan Syari'ah sebagai Fakultas Cabang dari IAIN Ar-Raniry Banda Aceh, namun semangat dan tekad untuk memperoleh IAIN yang berdiri sendiri di Medan terus menerus menjadi idaman setiap warga masyarakat, organisasi-organisasi agama, organisasi pemuda dan mahasiswa terutama dari pimpinan IAIN Medan. Respon dari pihak Pemerintah Daerah dan Departemen Agama RI memenuhi keinginan masyarakat Islam Sumatera Utara untuk mewujudkan suatu IAIN penuh dan berdiri sendiri di Medan, diwujudkan dengan mempersiapkan Gedung-gedung kuliah, perpustakaan, tenaga administrasi, tenaga dosen serta sarana-sarana perkuliahan lainnya.

Akhirnya pada jam 10.00 Wib di hari Senin, 24 Syawal 1399 H, bertepatan tanggal 19 Nopember 1973 M, diresmikan IAIN Sumatera Utara yang ditandai dengan pembacaan Piagam oleh Menteri Agama RI Prof. Dr. Mukti Ali. Sejak saat itu pula resmilah Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Syari'ah IAIN Ar-Raniry yang ada di Medan serta Fakultas Tarbiyah dan

Fakultas Ushuluddin IAIN Imam Bonjol yang ada di Padangsidempuan menjadi IAIN Sumatera Utara sesuai Keputusan Menteri Agama RI Nomor 97 Tahun 1973 Tanggal 19 Nopember 1973. Sementara Fakultas Ushuluddin yang semula berdomisili di Padangsidempuan dipindahkan ke Medan yang dilaksanakan pada tahun 1974 berdasarkan keputusan Menteri Agama RI Nomor 9 Tahun 1974 tanggal 18 Februari 1974, hingga sampai tahun 1997 ada 4 (empat) fakultas di lingkungan IAIN Sumatera Utara, yakni Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syari'ah Fakultas Ushuluddin dan Fakultas Dakwah di Medan, dan Fakultas Tarbiyah di Padangsidempuan. Dalam perkembangan selanjutnya pada Tahun Akademik 1994/1995 telah dibuka program Pasca Sarjana (S2) yang sejak tahun 1998 memiliki kampus tersendiri di Helvetia Medan. Sejak tahun 1997 Fakultas Tarbiyah di Padangsidempuan di tetapkan menjadi STAIN (Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri) yang berdiri sendiri.

Sejak Oktober 2014, Secara kelembagaan IAIN SU resmi beralih status menjadi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN SU). Secara Historis, proses dan prosedur formal konversi IAIN SU menjadi UIN SU telah dilakukan secara insentif sejak awal tahun 2000an. Upaya tersebut mendapat dukungan dari Kementerian Agama RI, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dukungan nyata untuk alih status menjadi UIN SU tersebut juga telah mendapat komitmen bantuan dana pembiayaan

pembangunan/pengembangan kampus dari *Islamic Development Bank (IsDB)* dan *Government of Indonesia (Gol)*.

Dalam konteks kelembagaan, UIN SU kini telah memiliki delapan fakultas yaitu : 1) Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK), 2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), 3) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK), 4) Fakultas Syariah dan Hukum, 5) Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam (FUSI), 6) Fakultas Sains dan Teknologi (F-Saintek), 7) Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM), dan 8) Fakultas Ilmu Sosial (FIS). Di samping delapan fakultas tersebut, UIN SU juga memiliki Program Pascasarjana yang memiliki enam program Studi Strata Dua (S2) dan enam Program Studi Strata Tiga (S3)⁵³.

2. Visi dan Misi UIN Sumatera Utara

Visi merupakan cita-cita yang hendak diwujudkan dalam kurun waktu tertentu. Adapun Visi UIN Sumatera Utara adalah : “Masyarakat Pembelajar Berdasarkan Nilai-nilai Islam (Islamic Learning Society)”.

Misi UIN Sumatera Utara Medan mengacu pada Tri Dhama Perguruan Tinggi yaitu : “Melaksanakan Pendidikan, Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat yang Unggul dalam berbagai bidang Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni dengan dilandasi nilai-nilai Islam.”

⁵³ Syafaruddin dkk, *Buku Panduan Akademik Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Tahun Akademik 2017/2018*, (Medan, 2018), h. 25

3. Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan di lingkungan UIN Sumatera Utara terdiri dari PNS dan BLU (Badan Layanan Umum). Untuk saat ini jumlah administrasi sebanyak 218 orang. Sebagaimana gambaran pada table berikut:

NO	UNIT KERJA	JUMLAH PEGAWAI
1	FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM	10
2	FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI ISLAM	12
3	FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN	20
4	FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI	12
5	FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM	11
6	FAKULTAS ILMU SOSIAL	8
7	FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI	10
8	FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT	8
9	PASCASARJANA	11
10	BIRO AUPK	54
11	BIRO AAKK	20
12	LP2M	5
13	PERPUSTAKAAN	14
14	PUSAT PENGEMBANGAN BAHAS	2
15	LPM	2
16	SPI	4
17	PUSTIPADA	6
18	PUSAT PENGEMBANGAN BISNIS	2
19	MA'HAD AL JAMI'AH	6
20	PUSAT LAYANAN INTERNASIONAL	1

Tabel 7. Tenaga Kependidikan berdasarkan tempat tugas TA. 2017/2018

B. Deskripsi Data dan Pengujian Instrumen Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Angket yang disebarkan dalam penelitian ini berjumlah 65 angket dengan subjek penelitian sebanyak 65 orang pegawai di UIN Sumatera Utara. Dari 65 angket yang ditargetkan terpenuhi secara keseluruhan. Adapun karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, Usia, tingkat Pendidikan, pangkat/golongan pegawai di UIN Sumatera Utara.

a. Deskripsi Penelitian berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	34 Orang	52%
2	Perempuan	31 Orang	48 %
Jumlah		65 Orang	100 %

Tabel 8. Distribusi kuesioner berdasarkan jenis kelamin

Table di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki yang paling banyak diteliti ada sebanyak 34 orang atau 52 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang atau 48 %

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut tabel mengenai usia responden berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian melalui kuesioner.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	21-30 tahun	19 Orang	29 %

2	31-40 Ahun	20 Orang	31 %
3	> 41 tahun	26 Orang	40 %
Jumlah		65 Orang	100 %

Tabel 9. Distribusi kuesioner berdasarkan usia

Tabel di atas diketahui bahwa responden yang berada pada kelompok umur 21 sampai dengan 30 tahun sebanyak 19 orang atau 29 %, kelompok umur 31 sampai 40 tahun sebanyak 20 orang atau 31 % dan kelompok di atas 41 tahun sebanyak 26 orang atau 40 %.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA/ Sederajat	3 Orang	4 %
2	Sarjana (S.1)	39 Orang	60 %
3	Pascasarjana (S.2)	23 Orang	36 %
Jumlah		65 Orang	100 %

Tabel 10. Distribusi kuesioner berdasarkan Pendidikan

Tabel di atas diketahui bahwa responden yang berpendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 3 orang atau 4 %, yang berpendidikan Sarjana (S.1) sebanyak 39 orang (60 %) dan yang berpendidikan Pascasarjana (S.2) sebanyak 23 orang (36 %)

d. Deskripsi Responden berdasarkan Pangkat/Golongan

Berikut tabel mengenai pangkat/golongan responden berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian melalui kuesioner.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pengatur Muda TK I (II/b)	24 Orang	37 %
2	Penata Muda (III/a)	1 Orang	2 %
3	Penata Muda TK I (III/b)	19 Orang	29 %
4	Penata (III/c)	5 Orang	8 %
5	Penata TK I (III/d)	11 Orang	17 %
6	Pembina (IV/b)	5 Orang	8 %
Jumlah		65 Orang	100 %

Tabel 11. Distribusi kuesioner berdasarkan Pangkat/Golongan

Tabel di atas diketahui bahwa responden yang berpangkat pengatur muda sebanyak muda TK I ada 24 orang atau 37 %, yang di antaranya merupakan Pegawai BLU , Penata Muda (III/a) Sebanyak 1 Orang atau 2 %, Penata Muda TK I (III/b) sebanyak 19 Orang atau 29 %, Penata (III/c) sebanyak 5 Orang atau 8 %, Penata TK I (III/d) sebanyak 11 Orang atau 17 % dan Pembina (IV) sebanyak 5 Orang atau 8 %.

2. Distribusi Frekuensi skor Variabel Penelitian

Setelah semua data terkumpul, tindakan selanjutnya adalah melakukan tabulasi data. Untuk membuat tingkatan setiap variable yang setiap butir pernyataan berentang 1 sampai 4 dengan jumlah responden 65

orang, akan dihitung dengan menggunakan interval. Untuk variabel kecerdasan emosi dengan butir item pernyataan sebanyak 30 butir, maka skor pernyataan berentang antara 30 sampai dengan 120 dengan kategori sebagai berikut :

Sangat rendah : 30 - 52

Rendah : 53 - 74

Tinggi : 75 -97

Sangat Tinggi : 98 – 120

Berikut dapat dilihat hasil distribusi frekuensi skor variable kecerdasan emosi dari 65 responden :

Skor	Jumlah	Persentase	Kategori
30 – 52	0	0 %	Sangat Rendah
53 – 74	2	3 %	Rendah
75 – 97	58	89 %	Tinggi
98 – 120	5	8 %	Sangat Tinggi
Jumlah	65	100 %	

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Skor Varibel Kecerdasan Emosi

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kecerdasan emosi Pegawai di UIN Sumatera Utara menunjukkan rendah sebanyak 2 orang (3 %), sedang sebanyak 58 orang (89 %) dan 5 orang (8 %) menunjukkan kecerdasan emosi tinggi. Hal ini berarti sebahagian besar responden penelitian kecerdasan emosi berada pada tingkat tinggi. Dengan kondisi kecerdasan emosi yang demikian diprediksikan Pegawai UIN Sumatera Utara Medan

memiliki kompetensi interpersonal yang cukup sehingga mereka bisa bertindak dengan pertimbangan yang cukup rasional.

Selanjutnya distribusi frekwensi variable kepuasan kerja dengan item pernyataan sebanyak 21 buah, maka rentang skor untuk variable kepuasan kerja berada antara 21 sampai dengan 84, dengan kategori sebagai berikut :

Sangat rendah : 21 - 36

Rendah : 37 - 52

Tinggi : 53 - 68

Sangat Tinggi : 69 - 84

Berikut dapat dilihat hasil distribusi frekuensi skor variable kecerdasan emosi dari 65 responden :

Skor	Jumlah	Persentase	Kategori
21 – 36	0	0 %	Sangat Rendah
37 – 52	2	3 %	Rendah
53 – 68	58	89 %	Tinggi
69 – 84	5	8 %	Sangat Tinggi
Jumlah	65	100 %	

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Skor Varibel Kepuasan Kerja

Tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di UIN-SU menunjukkan rendah sebanyak 2 orang (3 %), sedang sebanyak 58 orang (89 %) dan 5 orang (8 %) dan 0 orang (%) berada pada tingkat kepuasan kinerja yang tinggi. Hal ini berarti sebahagian besar responden

penelitian berada pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi atau di atas rata-rata.

Distribusi frekuensi untuk variable Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan item pernyataan sebanyak 30 buah maka rentang skor untuk variable ini berada di antara smpat dengan 30 sampai dengan 120, dengan kategori sebagai berikut:

Sangat rendah : 30 - 52

Rendah : 53 - 74

Tinggi : 75 -97

Sangat Tinggi : 98 – 120

Secara lengkap tabel distribusi frekuensi OCB dari 65 orang responden dapat dilihat sebagai berikut :

Skor	Jumlah	Persentase	Kategori
30 – 52	0	0 %	Sangat Rendah
53 – 74	3	5 %	Rendah
75 – 97	56	86 %	Tinggi
98 – 120	6	9 %	Sangat Tinggi
Jumlah	65	100 %	

Tabel 14 Distribusi frekuensi skor variable OCB

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden di kategorikan OCBnya rendah sebanyak 3 orang (5 %), respondennya di kategorikan OCBnya tinggi sebanyak 56 orang (86 %), dan responden yang OCBnya di kategorikan sangat tinggi sebanyak 6 orang (9 %). Hasil ini menunjukkan

bahwa sebahagian besar responden memiliki OCB tinggi, sehingga dapat di prediksi bisa memberikan kontribusi yang baik terhadap UIN-SU.

Distribusi frekuensi untuk variable kinerja dengan item pernyataan sebanyak 24 buah, maka tentang skor untuk variable ini berada di antara 24 sampai dengan 96, dengan kategori sebagai berikut:

Sangat rendah : 24 - 42

Rendah : 43 - 60

Tinggi : 61 - 78

Sangat Tinggi : 79 - 96

Secara lengkap tabel distribusi frekuensi variable kinerja dari 65 orang responden dapat dilihat sebagai berikut :

Skor	Jumlah	Persentase	Kategori
24 - 42	0	0 %	Sangat Rendah
43 - 60	2	3 %	Rendah
61 - 78	60	92 %	Tinggi
79 - 96	3	5 %	Sangat Tinggi
Jumlah	65	100 %	

Tabel 15 : Distribusi frekuensi skor variabel kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden terdapat sebanyak 2 orang (3 %) berada pada skor kinerja yang rendah, 60 orang (92 %) responden berada pada kategori tinggi dan 3 Orang (5 %) berada pada kategori sangat tinggi.

3. Uji Validitas Instrumen

Sebelum kuisisioner disebarakan kepada seluruh responden, dilakukan uji coba kuisisioner dengan menyebarkan kuisisioner pada 65 responden di luar sampel penelitian. Dipilih sejumlah 30 orang responden dengan alasan bahwa jumlah tersebut cukup mewakili seluruh responden yang akan di uji. Uji coba ini dilakukan untuk menguji tingkat vasiliditas dan reabilitas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian. Butir pernyataan dikatakan valid jika r lebih besar atas sama dengan 0,3 ($r \geq 0,3$)

Sedangkan instrumen di katakan reliabel (andal) apabila instrumen penelitian mempunyai kemampuan untuk mengukur suatu variable secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrumen tersebut mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan konsisten dalam menghasilkan data dari variable yang di ukur. (Arikunto)

Teknik pengujian realibilitas menggunakan *koefisien Alpha Cronbach* dengan taraf nyata 5 %. Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefision alpha kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan realibilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan realibilitas yang baik.

Hasil pengujian uji validitas dan reliabilitas terhadap butir butir pernyataan akan dipaparkan dibawah ini.

a. Variable Kecerdasan Emosi

Dari 30 butir item pernyataan mengenai variable kecerdasan emosi yang penulis ujikan kepada 30 orang responden diluar sampel penelitian yang diolah menggunakan program SPSS for Windows dapat dilihat pada lampiran 5.

Pengolahan data yang dilakukan dapat dilihat bahwa pada butir pernyataan nomor 1,3,5,10,11,13,16,22,23,26 dan nomor 27 data tidak valid karena nilai corrected item total correlation dibawah 0,3 sehingga dari 30 butir item pernyataan pada variable kecerdasan emosi, jumlah butir pernyataan yang valid sebanyak 19 butir pernyataan.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Untuk variable kepuasan kerja, ada 21 item pernyataan yang di uji kepada 30 orang responden dan hasil pengolahan data yang tidak valid ada 1 butir yaitu nomor 20 karena berada dibawah 0,3 sehingga dari 21 butir item pernyataan pada variable ini, ada 20 butir pernyataan yang dinyatakan valid.

c. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Begitu juga dengan variable OCB yang memiliki 30 butir pernyataan, mempunyai nilai correctednya di bawah 0,3 di antaranya nomor 8, 11, dan nomor 29 sehingga dari 30 butir item pernyataan hanya 27 butir item pernyataan yang dinyatakan valid.

d. Variabel Kinerja

Variable kinerja mempunyai 24 butir item pernyataan, dan nilai total correlation di bawah 0,3 terdapat pada nomor 3,6,10,18, dan 20 sehingga dari 24 butir pernyataan pada variable kinerja, jumlah butir pernyataan yang valid sebanyak 19 butir pernyataan.

4. Uji Realibilitas Instrumen

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji realibilitas untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Berikut ini hasil uji realibilitas yang dapat dilihat secara lengkap.

Variable	Koefisien Alpha α	Keterangan
Kecerdasan Emosi (X1)	0,762	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,810	Reliabel
OCB (Y1)	0,779	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,575	Reliabel

Tabel 16. Hasil Pengujian Reliabilitas

Teknik pengujian realibilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach dengan taraf nyata 5 %. Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai Alpha Cronbach lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien alpha kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan realibilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan realibilitas yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable penelitian ini dinyatakan reliabel.

5. Pengujian Normalitas Data

Untuk mengetahui apakah sampel tersebut berasal dari populasi berdistribusi normal digunakan uji Komogorov-smirnov (Lampiran 9). Pengujian dilakukan terhadap variable kecerdasan emosi (X1), kepuasan kerja (X2), OCB (Y1) dan kinerja (Y2). Dari pengujian dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa :

Variabel	Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
Kecerdasan Emosi (X1)	0,006	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja (X2)	0.039	Berdistribusi Normal
OCB (Y1)	0,028	Berdistribusi Normal
Kinerja (Y2)	0,034	Berdistribusi Normal

Tabel 17. Hasil Pengujian Normalitas Data

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan nilai Asymp.Sig (2-tailed) dari uji Kolmogorov-smirnov di atas nilai signifikan yaitu $X1 = 0,006 < 0,05$, $x2 = 0,039 < 0,05$, $y1 = 0,028 < 0,05$, dan $y2 = 0,034 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

6. Analisis Korelasi

Untuk menganalisis korelasi antar variable kecerdasan emosi, kepuasan kerja, OCB dan kinerja dengan hasil perhitungan menggunakan SPSS seperti tertera dibawah ini :

		Correlations			
		Kecerdasan Emosi	Kepuasan Kerja	OCB	Kinerja
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	1	.530**	.587**	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.530**	1	.682**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65
OCB	Pearson Correlation	.587**	.682**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	.725**	.654**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Korelasi antara Kecerdasan Emosi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)

Untuk menafsir angka korelasi, digunakan kriteria berikut :

0 – 0,25 : Korelasi sangat lemah (dianggap tidak ada)

> 0,25 – 0,5 : Korelasi cukup

>0,5 – 0,75 : Korelasi kuat

>0,75-1 : Korelasi sangat kuat

Tabel korelasi menunjukkan bahwa angka korelasi antara kecerdasan emosi dan kepuasan kerja adalah 0,530. Korelasi sebesar 0,530 mempunyai maksud hubungan antar variable kecerdasan emosi dan kepuasan kerja berkorelasi kuat dan searah (karena hasilnya

positif). Searah artinya jika tingkat kecerdasan emosi tinggi maka kepuasan kerja juga tinggi. Korelasi dua variable bersifat signifikan karena angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Jika angka signifikansi (sig) $< 0,05$ maka hubungan kedua variabel signifikan. Sebaliknya jika angka signifikansi (sig) $> 0,05$ maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

b. Korelasi antara Kecerdasan Emosi (X1) dan OCB (Y1)

Hasil perhitungan SPSS diperoleh angka korelasi sebesar 0,587. Korelasi sebesar 0,587 mempunyai maksud hubungan antara variabel kecerdasan emosi dan OCB berkorelasi kuat dan searah. Korelasi bersifat signifikan karena angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

c. Korelasi antara Kecerdasan Emosi (X1) dan Kinerja (Y2)

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS diperoleh angka korelasi sebesar 0,725. Korelasi sebesar 0,725 mempunyai maksud hubungan antara variabel kecerdasan emosi dan kinerja berkorelasi kuat dan searah. Korelasi bersifat signifikan karena angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

d. Korelasi antara Kepuasan Kerja (X2) dan OCB (Y1)

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh angka korelasi sebesar 0,682. Korelasi sebesar 0,682 mempunyai maksud hubungan antara variabel kepuasan kerja dan OCB berkorelasi kuat dan searah. Korelasi bersifat signifikan karena angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

e. Korelasi antara Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja (Y2)

Perhitungan SPSS menunjukkan angka korelasi sebesar 0,654. Korelasi sebesar 0,654 mempunyai maksud hubungan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja berkorelasi kuat dan searah. Korelasi bersifat signifikan karena angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

f. Korelasi antara OCB (Y1) dan Kinerja (Y2)

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS diperoleh angka korelasi sebesar 0,704. Korelasi sebesar 0,704 mempunyai maksud hubungan antara variabel OCB dan kinerja berkorelasi kuat dan searah. Korelasi bersifat signifikan karena angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

7. Analisis regresi

Kelayakan model regresi variabel kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap OCB dapat diketahui dengan dua cara yaitu:

- a. membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F table;
- b. membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05.

Hasil perhitungan menggunakan SPSS yang dapat dilihat pada lampiran 11 dalam tabel Anova, diketahui bahwa nilai F penelitian adalah 35,726. Sedangkan F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan dk (2 : 62) adalah 3,15, dengan demikian F penelitian $>$ F table maka model regresi

sudah layak dan benar. Berdasarkan angka signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan linear antara kecerdasan emosi dan kepuasan terhadap OCB.

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap OCB dapat dilihat dari angka R square yaitu 0,535. Besarnya pengaruh dapat dihitung dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus: $KD = r^2 \times 100\% = 0,535 \times 100\% = 53,5 \%$. Angka ini memberikan pengertian bahwa pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 53,5 % sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan untuk mengetahui kelayakan model regresi variabel kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan OCB terhadap kinerja dapat dilihat pada lampiran 12. Dalam tabel Anova, diketahui bahwa nilai F penelitian adalah 41,054. Sedangkan F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan dk (3 : 61) adalah 2,76, dengan demikian $F \text{ penelitian} > F \text{ table}$ maka model regresi sudah layak dan benar. Berdasarkan tabel Anova, diketahui bahwa angka signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan linear antara kecerdasan emosi, kepuasan, dan OCB terhadap kinerja.

Untuk melihat pengaruh kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan OCB terhadap kinerja dapat dilihat dari angka R square yaitu 0,669. Besarnya pengaruh dapat dihitung dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus: $KD = r^2 \times 100\% = 0,669 \times 100\% = 66,9 \%$. Angka ini memberikan pengertian bahwa pengaruh kecerdasan

emosi ,kepuasan kerja, dan OCB terhadap kinerja sebesar 66,9 % sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

8. Identifikasi koefisien jalur

Koefisien jalur diketahui dengan cara menganalisis data menggunakan analisis regresi secara bertahap. Ada dua tahap analisis regresi yang harus dilakukan. Tahap pertama menghubungkan secara simultan kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap OCB. Sedangkan tahap kedua menghubungkan secara simultan kecerdasan emosi, kepuasan kerja, dan OCB terhadap kinerja.

Hasil analisis regresi dengan program SPSS (lihat lampiran 11 dan 12) menunjukkan koefisien jalur sebagai berikut :

a. Regresi tahap 1

$$r_{x_1x_2} = 0,535$$

$$\rho_{y_1x_1} = 0,314$$

$$\rho_{y_1x_2} = 0,515$$

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{1 - R^2}$ dapat dihitung koefisien korelasi jalur dengan residual $= \rho_{ey_1} = \sqrt{(1 - R_{y_1x_1x_2}^2)} = \sqrt{(1 - 0,535)} = 0,682$.

Pengujian signifikansi koefisien jalur dilakukan dengan cara membandingkan nilai t dengan t table pada taraf signifikansi 5%. Rumus signifikansi koefisien jalur adalah: $t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}}$ dan dideskripsikan berikut:

Jalur	Koefisien Jalur (Beta)	t hitung	t table	P	Keterangan
$\rho_{y_1x_1}$	0,314	3,077	2,00	0,003	Signifikan
$\rho_{y_1x_2}$	0,515	5,048	2,00	0,000	Signifikan

Tabel 18. Pengujian Koefisien Jalur

Pengujian signifikansi koefisien jalur dengan residual dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F table pada taraf signifikansi 5% yang dapat dilihat pada tabel berikut:

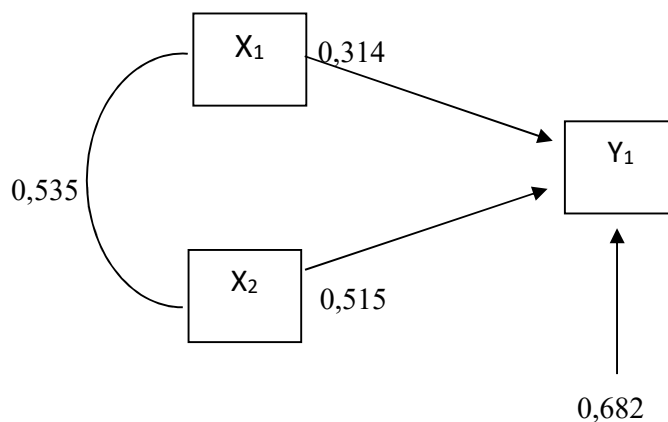
Jalur	Koefisien Jalur (Beta)	F hitung	F table	P	Keterangan
ρ_{ey_1}	0,682	35,726	3,15	0,000	Signifikan

Tabel 19. Pengujian Koefisien Jalur

Sehingga persamaan strukturalnya adalah:

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1}X_1 + \rho_{y_1x_2}X_2 + \rho_{ey_1}$$

$$Y_1 = 0,314X_1 + 0,515X_2 + 0,682$$



Gambar 3 : Analisis Jalur Tahap 1

Koefisien-koefisien jalur tahap 1 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien jalur untuk pengaruh langsung tingkat kecerdasan (X_1) terhadap OCB (Y_1) adalah sebesar 0,314
2. Nilai koefisien jalur untuk pengaruh langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap OCB (Y_1) adalah sebesar 0,515
3. Nilai koefisien jalur untuk pengaruh langsung variabel di luar model (e) terhadap OCB adalah sebesar 0,682
4. Persamaan strukturalnya adalah: $Y_1 = 0,314X_1 + 0,515X_2 + 0,682$.

b. Regresi Tahap 2

$$\rho_{y_2x_1} = 0,432$$

$$\rho_{y_2x_2} = 0,222$$

$$\rho_{y_2y_1} = 0,300$$

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{1 - R^2}$ dapat dihitung koefisien korelasi jalur dengan residual $= \rho_{ey_2} = \sqrt{(1 - R_{y_2y_1x_1x_2}^2)} = \sqrt{(1 - 0,669)} = 0,575$

Pengujian signifikansi koefisien jalur dilakukan dengan cara membandingkan nilai t dengan t table pada taraf signifikansi 5%. Rumus signifikansi koefisien jalur adalah: $t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}}$ dan dideskripsikan sebagai berikut :

Jalur	Koefisien Jalur (Beta)	t hitung	t table	P	Keterangan
$\rho_{y_2x_1}$	0,432	4,627	2,00	0,000	Signifikan
$\rho_{y_2x_2}$	0,222	2,148	2,00	0,036	Signifikan
$\rho_{y_2y_1}$	0,300	2,771	2,00	0,007	Signifikan

Tabel 20. Pengujian Koefisien Jalur

Pengujian signifikansi koefisien jalur dengan residual dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F table pada taraf signifikansi 5% yang dapat dilihat pada tabel berikut:

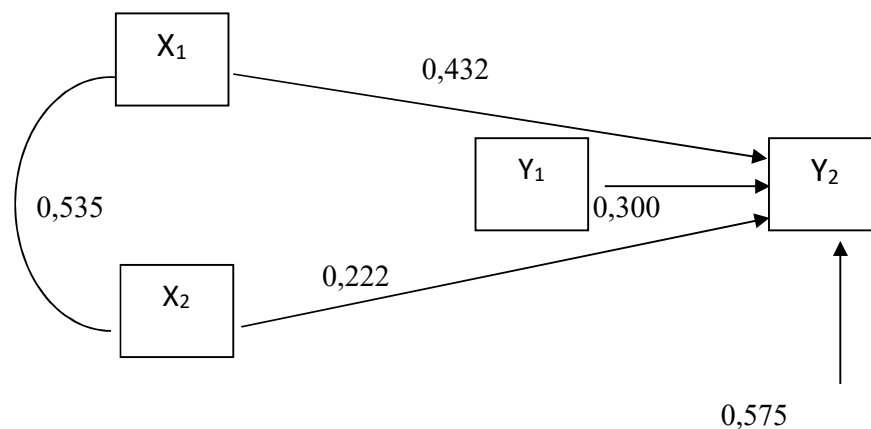
Jalur	Koefisien Jalur (Beta)	F hitung	F table	P	Keterangan
ρ_{ey_2}	0,575	41,054	2,76	0,000	Signifikan

Tabel 21. Pengujian Koefisien Jalur

Persamaan strukturalnya:

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1}X_1 + \rho_{y_2x_2}X_2 + \rho_{y_2y_1}Y_1 + \rho_{ey_2}$$

$$Y_2 = 0,432 X_1 + 0,222X_2 + 0,300 Y_1 + 0,575$$

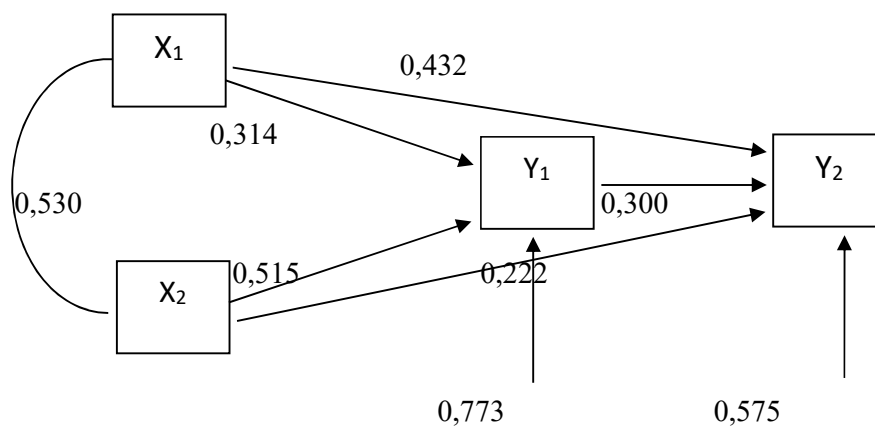


Gambar 4 : Analisis Jalur Tahap II

Koefisien-koefisien jalur tahap 2 dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien jalur untuk pengaruh langsung tingkat kecerdasan emosi (X1) terhadap kinerja (Y2) adalah sebesar 0,432
2. Nilai koefisien jalur untuk pengaruh langsung tingkat kecerdasan emosi (X2) terhadap kinerja (Y2) adalah sebesar 0,222
3. Nilai koefisien jalur untuk pengaruh langsung OCB (Y1) terhadap kinerja (Y2) adalah sebesar 0,575
4. Nilai koefisien jalur untuk pengaruh langsung variabel di luar model (e) terhadap kinerja (Y2) adalah sebesar 0,773
5. Persamaan strukturalnya adalah: $Y_2 = 0,432 X_1 + 0,222X_2 + 0,300 Y_1 + 0,575$

Dari perhitungan di atas koefisien jalur lengkap dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5 : Analisis Jalur Lengkap

9. Pengujian Spesifikasi Model Analisis

Secara lengkap keseluruhan koefisien jalur dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jalur $\rho y_1 x_1$ mempunyai koefisien jalur sebesar 0,314 dan nilai t hitung sebesar 3,077. Pada taraf signifikansi 5% dengan db = 62, t table adalah 2,00 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan angka signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Maka jalur ini signifikan.
- b. Jalur $\rho y_1 x_2$ mempunyai koefisien jalur sebesar 0,515 dan nilai t hitung sebesar 5,048. Pada taraf signifikansi 5% dengan db = 62, t table adalah 2,00 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka jalur ini signifikan
- c. Jalur $\rho y_2 x_1$ mempunyai koefisien jalur sebesar 0,432 dan nilai t hitung sebesar 4,627. Pada taraf signifikansi 5% dengan db = 62, t table adalah 2,00 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka jalur ini signifikan
- d. Jalur $\rho y_2 x_2$ mempunyai koefisien jalur sebesar 0,222 dan nilai t hitung sebesar 2,148. Pada taraf signifikansi 5% dengan db = 62, t table adalah 2,00 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan angka signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$. Maka jalur ini signifikan
- e. Jalur $\rho y_2 y_1$ mempunyai koefisien jalur sebesar 0,300 dan nilai t hitung sebesar 2,771. Pada taraf signifikansi 5% dengan db = 62, t table adalah 2,00 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan angka signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Maka jalur ini signifikan

- f. Jalur ρ_{ey_1} mempunyai koefisien jalur sebesar 0,682 dan nilai F hitung sebesar 35,726. Pada taraf signifikansi 5% dengan db = 2 ; 62, F tabel adalah 3,15 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka jalur ini signifikan
- g. Jalur ρ_{ey_2} mempunyai koefisien jalur sebesar 0,575 dan nilai F hitung sebesar 41,054. Pada taraf signifikansi 5% dengan db = 3 ; 61, F tabel adalah 2,76 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka jalur ini signifikan.

Selanjutnya adalah membandingkan koefisien jalur (path) dari variable X_1 dan Y_1 terhadap Y_2 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2 , dan Y_1 terhadap Y_2 . Apabila koefisien jalur (path) X_1 dan X_2 terhadap Y_1 lebih besar dari koefisien Y_1 terhadap Y_2 , maka Y_1 bukan sebagai variable antara. Namun apabila koefisien jalur X_1 dan X_2 terhadap Y_1 lebih kecil dari koefisien Y_1 terhadap Y_2 , maka Y_1 sebagai variabel antara, artinya bahwa perubahan pada variabel Y_2 juga dipengaruhi oleh variable Y_1 .

Besarnya koefisien jalur X_1 terhadap Y_1 ($\rho_{y_1x_1}$) adalah 0,314 sedangkan koefisien jalur Y_1 terhadap Y_2 ($\rho_{y_2y_1}$) adalah 0,300 maka $\rho_{y_1x_2} > \rho_{y_2y_1}$, dengan demikian Y_1 bukan merupakan variabel antara, artinya perubahan pada variabel Y_2 tidak dipengaruhi oleh variabel Y_1 . Dapat disimpulkan bahwa OCB bukan merupakan variabel antara bagi variabel kecerdasan emosi dan kinerja.

Besarnya koefisien jalur X_2 terhadap Y_1 ($\rho_{y_1x_2}$) adalah 0,515 sedangkan koefisien jalur Y_1 terhadap Y_2 ($\rho_{y_2y_1}$) adalah 0,300 maka $\rho_{y_1x_2} > \rho_{y_2y_1}$, dengan demikian Y_1 bukan merupakan variabel antara, artinya perubahan pada variabel Y_2 tidak dipengaruhi oleh variabel Y_1 . Dapat disimpulkan bahwa OCB bukan merupakan variabel antara bagi variabel kepuasan kerja dan kinerja.

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama : Kecerdasan Emosi berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y_1x_1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y_1x_1} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis jalur tingkat kecerdasan emosional (X_1) terhadap OCB (Y_1) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,314 dengan t hitung 3,077, sedangkan nilai t tabel = 2,00. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur signifikan. Dengan terujinya hipotesis pertama ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung tingkat kecerdasan emosional terhadap OCB, maka dapat diindikasikan bahwa tingkat kecerdasan emosional dapat meningkatkan OCB.

Hipotesis kedua : Kecerdasan Emosi berpengaruh langsung terhadap kinerja

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y_2x_1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y_2x_1} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis jalur tingkat kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja (Y_2) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,432 dengan t hitung 4,627, sedangkan nilai t table = 2,00. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur signifikan. Dengan terujinya hipotesis kedua ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung tingkat kecerdasan emosional terhadap kinerja, maka dapat diindikasikan bahwa tingkat kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja.

Hipotesis ketiga : Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y_1x_2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y_1x_2} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis jalur kepuasan kerja (X_2) terhadap OCB (Y_1) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,515 dengan t hitung 5,048, sedangkan nilai t table = 2,00. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur signifikan. Dengan terujinya hipotesis ketiga ini yang

menyatakan terdapat pengaruh langsung tingkat kepuasan kerja terhadap OCB, maka dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan OCB.

Hipotesis keempat : Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja.

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y_2x_2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y_2x_2} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis jalur kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,222 dengan t hitung 2,148, sedangkan nilai t table = 2,00. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur signifikan. Dengan terujinya hipotesis keempat ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja, maka dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja.

Hipotesis kelima : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh langsung terhadap kinerja

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y_2y_1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y_2y_1} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis jalur OCB (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,300 dengan t hitung 2,771, sedangkan nilai t table = 2,00. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan

bahwa koefisien jalur signifikan. Dengan terujinya hipotesis kelima ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung OCB terhadap kinerja, maka dapat diindikasikan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja.

Hipotesis keenam : Kecerdasan emosi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui *OCB*

Berdasarkan hasil analisis jalur kecerdasan emosi (X_1) terhadap kinerja (Y_2) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,432. Koefisien jalur kecerdasan emosi (X_1) terhadap OCB (Y_1) adalah 0,314 dan Koefisien jalur OCB (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) adalah 0,300, maka pengaruh tidak langsung kecerdasan emosi (X_1) terhadap kinerja (Y_2) melalui OCB (Y_1) adalah $0,314 \times 0,300 = 0,094$. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa pengaruh langsung kecerdasan emosi (X_1) terhadap kinerja (Y_2) yaitu 0,432 lebih besar dari pengaruh tidak langsung kecerdasan emosi (X_1) terhadap kinerja (Y_2) melalui OCB (Y_1) yaitu 0,094. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kecerdasan emosi (X_1) melalui OCB (Y_1) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y_2). Maka Hipotesis keenam ditolak, dengan kata lain variabel OCB (Y_1) bukan merupakan variabel perantara antara kecerdasan emosi (X_1) terhadap kinerja (Y_2).

Hipotesis ketujuh : Kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB

Berdasarkan hasil analisis jalur kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,222. Koefisien jalur kepuasan

kerja (X_2) terhadap OCB (Y_1) adalah 0,515 dan Koefisien jalur OCB (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) adalah 0,300, maka pengaruh tidak langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) melalui OCB (Y_1) adalah $0,515 \times 0,300 = 0,154$. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) yaitu 0,222 lebih besar dari pengaruh tidak langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) melalui OCB (Y_1) yaitu 0,154. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja (X_2) melalui OCB (Y_1) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y_2). Maka Hipotesis keenam ditolak, dengan kata lain variabel OCB (Y_1) bukan merupakan variabel perantara antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2).

D. Pembahasan

1. Pengaruh Langsung Kecerdasan Emosi terhadap OCB

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara, besarnya pengaruh adalah 0,314 atau 31,4%. Perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,077 lebih besar dari nilai t table 2,00 dan angka signifikan sebesar $0,003 < 0,05$.

Hasil ini sesuai dengan kerangka berfikir yang telah dikemukakan, bahwa kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan

kemampuan mengelola emosi secara lebih baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain, cenderung lebih mampu merespon secara fleksibel perubahan-perubahan dalam lingkungan sosialnya dan membangun jaringan sosial yang suportif. Orang-orang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku OCB.

2. Pengaruh Langsung Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap kinerja tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara, besarnya pengaruh adalah 0,432 atau 43,2%. Perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,627 lebih besar dari nilai t table 2,00 dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil ini sesuai dengan kerangka berfikir yang telah dikemukakan, yang menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan mampu mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi secara lebih baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Memahami orang lain dengan baik dan membuat keputusan yang bijak. Orang yang memiliki kecerdasan emosi diharapkan akan meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap OCB

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara, besarnya pengaruh adalah 0,515 atau 51,5%. Perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,048 lebih besar dari nilai t table 2,00 dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil ini sesuai dengan kerangka berfikir yang telah dikemukakan, bahwa karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja dan mengajukan lebih sedikit keluhan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih berpartisipasi dalam OCB yang prososial dari pada yang tidak puas.

Di antara beberapa variabel bebas yang berpengaruh langsung dengan variabel terikat, hanya variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung dengan OCB lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja tenaga kependidikan yang ada di UIN Sumatera Utara mampu mendorong perilaku *organizational citizenship*, artinya bahwa dengan meningkatnya kesejahteraan pegawai melalui penerapan remunerasi maka secara otomatis keinginan untuk disiplin, bekerja baik secara individu maupun teamwork tetap terjaga

bahkan semakin lebih baik dari bulan ke bulan, karena remunerasi diukur berdasarkan kinerja maka secara tidak langsung perilaku *citizenship* juga ikut terasah dan terbiasa. Banyak tenaga kependidikan tidak lagi menunggu untuk bekerja tetapi mencari pekerjaan yang bisa meningkatkan kinerjanya.

4. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara, besarnya pengaruh adalah 0,222 atau 22,2%. Perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,148 lebih besar dari nilai t table 2,00 dan angka signifikan sebesar $0,036 < 0,05$.

Hasil ini sesuai dengan kerangka berfikir yang telah dikemukakan, bahwa seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan sesuatu yang berarti bagi organisasi. Kepuasan yang diperoleh pekerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat dan kinerja mereka.

5. Pengaruh langsung OCB terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara, besarnya pengaruh adalah 0,300 atau 30%. Perhitungan yang

dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,771 lebih besar dari nilai t table 2,00 dan angka signifikan sebesar $0,007 < 0,05$.

Hasil ini sesuai dengan kerangka berfikir yang telah dikemukakan, bahwa sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelamatkan nilai-nilai yang dia anutnya dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Selain itu, untuk melakukan segala sesuatu yang baik, manusia akan selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu.

6. Kecerdasan emosi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui OCB.

Penelitian ini juga menggambarkan bahwa kecerdasan emosi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui OCB artinya bahwa OCB tidak perlu menjadi variabel perantara untuk meningkatkan kinerja dari kecerdasan emosi dan kepuasan kerja

7. Kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung pada kinerja melalui OCB.

Begitu juga dengan kepuasan kerja tidak memberi pengaruh langsung terhadap kinerja melalui OCB, artinya bahwa OCB tidak perlu menjadi variabel perantara untuk meningkatkan kinerja dari kecerdasan emosi dan kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kecerdasan emosi berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara.
2. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara.
3. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara.
4. Kecerdasan emosi berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara.
6. Kecerdasan emosi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB).
7. Kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB).

B. Saran

1. Kecerdasan Emosi merupakan salah satu hal positif yang perlu dilatih dan dikembangkan. Kecerdasan emosi akan terbentuk dengan baik apabila dilatih dan dikembangkan secara intensif dengan metode dan waktu yang

tepat. Untuk lebih meningkatkan kecerdasan emosi tenaga kependidikan hendaknya pimpinan membuat program-program pelatihan yang bisa meningkatkan kecerdasan emosi tenaga kependidikan khususnya pelatihan yang berhubungan langsung dengan Teknik pekerjaan dilapangan.

2. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja Tenaga Kependidikan di UINSU hendaknya pimpinan lebih memperhatikan aspek-aspek yang bisa meningkatkan keahlian dan kreatifitas melalui pelatihan-pelatihan sumber daya manusia, membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi serta membina hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'anul Karim

Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Edisi Revisi V Cetakan Kedua belas Rineka Cipta, 2000)

Departemen Agama RI : *AlQur'an dan Terjemahannya*

Ensiklopedi Hadits – *Kitab 9 Imam*

Fitriastuti, Triana “Pengaruh Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan dalam Jurnal *Dinamika Manajemen* Vol. 4, No. 2, 2013, Pp: 103-114 ([Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Nju/Index.Php/Jdm](http://Journal.Unnes.Ac.Id/Nju/Index.Php/Jdm))

Greenberg dan Baron, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. (Jakarta: Grasindo, 2003)

Gibson, *et. el.*, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses* (Jakarta: Penerbit Erlangga, Edisi Keempat, 1996)

Handoko, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE., 2001)

Hadiwijaya Hendra, “Analisis *Organization Citizenship Behavior* (Ocb) dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” dalam *Seminar Nasional, teknologi Informasi, Bisnis dan Desain 2017* (ISBN: 978-602-74634-1-7)

Iffi Nur Diana, *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam* dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2, November 2012.

Jhon Herwanto dan IJK Sito Meiyanto, “Penelitian tentang hubungan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan stress kerja pada karyawan universitas islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau”, (Tesis, Pascasarjana UGM, 2004)

- Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Edisi Sepuluh, 2006)
- Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: PT. Refika Aditama Cetakan Pertama, 2005)
- Mariela Pavalache-Ilie, “*Procedia - Social and Behavioral Sciences 127*” 2014, h. 490 or www.sciencedirect.com
- Muhdar, *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan* (Gorontalo: Sultan Amai Press, 2015)
- Oemar, “Pengaruh budaya Organisasi, Kemampuan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru”, dalam *Aplikasi Manajemen*, Vol. 11
- Peraturan Presiden No. 10 Tahun 2016 tentang Dosen dan tenaga kependidikan pada Perguruan tinggi negeri baru.
- Rivai dan Harif, *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar*. (Tesis, Universitas Gajah Mada : Yogyakarta, 2001)
- Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Edisi Kedua belas, Salemba Empat, 2008)
- Rahmat, *Teknik Praktis Riset Komunikasi : Disertai Contoh Praktis, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006)
- Sekaran, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (New York: 2nd Edition, John Wiley and Son, 2000)
- Sutrisno, Edy *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Kencana Prenada Media, 2009)
- Sudaryono, Raden “Pengaruh Tingkat Kecerdasan emosi dan Kepuasan kerja terhadap OCB serta dampaknya terhadap kinerja di IAIN Sumatera Utara” (Thesis, Pascasarjana UMJ, 2009)

Tangkilisan, *Manajemen Publik*. (Jakarta: Grasindo, 2005)

Usmara, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Amara Books, 2003)

Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 pasal 27 ayat (1) tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Rajawali Press: Edisi Kelima, 2007)