

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.2.1. Pendidikan di Kota Bandung

Kota Bandung termasuk dalam LLDIKTI wilayah IV, yang bertugas dalam merumuskan kebijakan dan pengawasan pengendalian serta pembinaan perguruan tinggi swasta di wilayah kerja yang telah ditetapkan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi. LLDIKTI juga memiliki tanggung jawab dalam hal peningkatan penyelenggaraan mutu pendidikan tinggi di daerahnya. Perguruan Tinggi terbagi menjadi beberapa bagian yaitu Universitas, Politeknik, Akademi, Institut, dan Sekolah Tinggi. Berdasarkan data LLDIKTI Wilayah IV khususnya di Kota Bandung terdapat 19 Perguruan Tinggi Swasta yang berbentuk Universitas di Kota Bandung dijadikan sampel penelitian, dengan rincian jumlah dan sampel responden pada tabel berikut ini;

Tabel 4.1
Universitas Swasta di Kota Bandung

No	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah Dosen Tetap	Sampel
1	Universitas Islam Bandung	487	35
2	Universitas Katolik Parahyangan	409	29
3	Universitas Kristen Maranatha	468	33
4	Universitas Pasundan	549	39
5	Universitas Jenderal Achmad Yani	347	25
6	Universitas Langlang Buana	242	17
7	Universitas Nurtanio	136	10
8	Universitas Komputer Indonesia	330	24
9	Universitas Widyatama	302	22
10	Universitas Kebangsaan	87	6
11	Universitas Al-Ghifari	73	5
12	Unversitas Sangga Buana	153	11
13	Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia	81	6
14	Universitas Telkom	842	60
15	Universitas Nasional PASIM	115	8
16	Universitas Islam Nusantara	290	21
17	Universitas ARS Internasional	93	7

18	Universitas Wanita Internasional	111	8
19	Univeristas Muhammadiyah Bandung	76	5
	Jumlah	5191	371

Sumber : forlap.ristekdikti.go.id 2019 (diolah kembali)

4.2.2. Karakteristik Responden

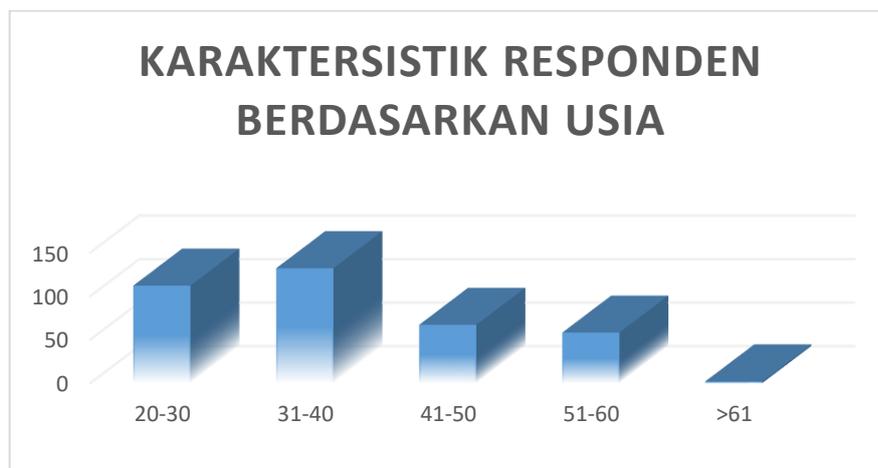
Berdasarkan data penelitian karakteristik dari responden yang digunakan di tunjukan berdasarkan jenis kelamin, usia, riwayat pendidikan terakhir, jabatan akademik Dosen Swasta di Kota Bandung, dengan rincian sebagai berikut;



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Pengolahan data 2020

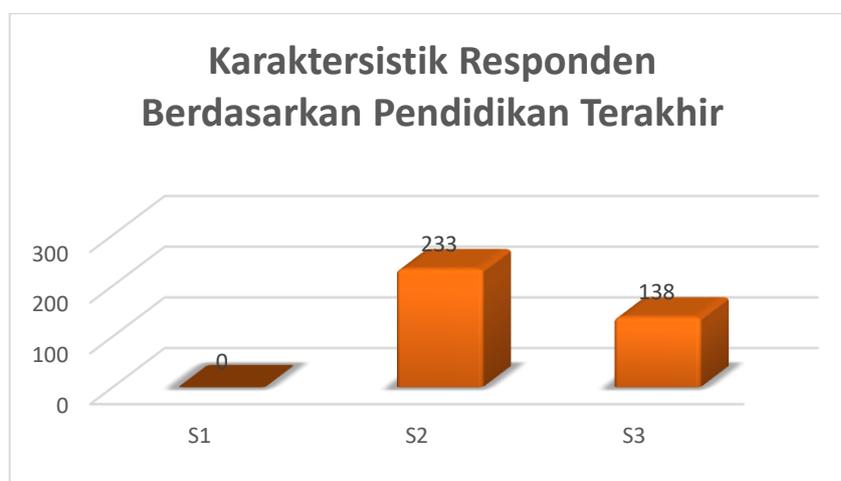
Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data karakteristik responden yang di lihat dari jenis kelamin, menunjukkan 161 atau sebesar 43% responden berjenis kelamin laki-laki dan 210 atau sebesar 57% reponden berjenis kelamin perempuan dari total keseluruhan responden sejumlah 371 orang.



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : pengolahan data 2020

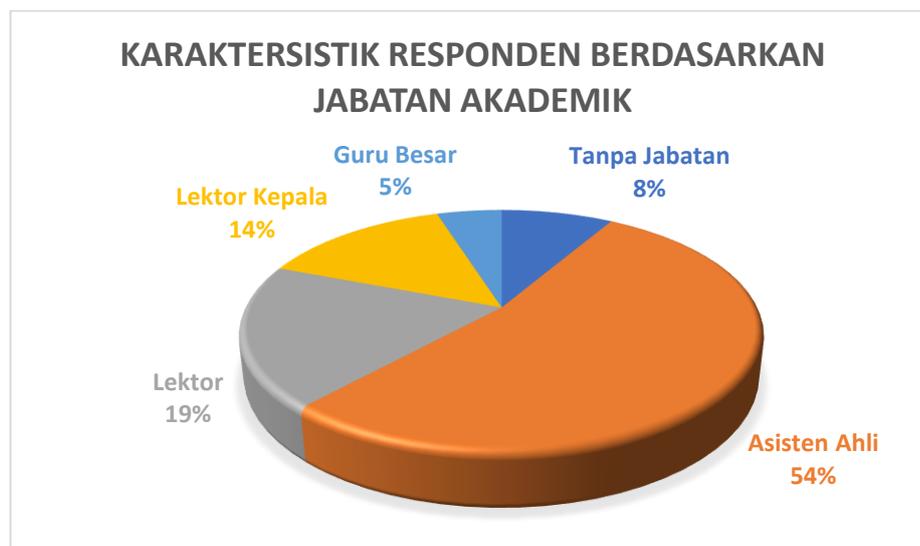
Dalam Gambar 4.3 menunjukkan data responden yang di lihat berdasarkan usia yang di dominasi oleh responden yang memiliki usia 31-40 tahun dimana 132 responden berusia usia 31-40 dan 112 responden berusia diantara 20-30 tahun.



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber : Pengolahan data 2020

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini yang berdasarkan pada pendidikan terakhir menunjukkan responden yang memiliki jenjang pendidikan S2 berjumlah 233 (62,8%) responden dan responden yang berpendidikan Strata Tiga berjumlah 138 (37,2%) dari total keseluruhan 371 responden.



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Akademik
Sumber : Pengolahan data 2020

Dalam hasil pengumpulan data diatas karakteristik responden berdasarkan jabatan akademik, menunjukkan responden yang memiliki jabatan akademik asisten ahli berjumlah 198 responden atau sebesar 54% merupakan responden paling banyak mendominasi dalam penelitian ini dan responden yang memiliki Jabatan Akademik Guru Besar berkontribusi sejumlah 18 Guru Besar (5%) dari jumlah keseluruhan sampel penelitian sejumlah 371 orang.

4.2. Hasil Analisis Deskriptif

Setelah diketahui karakteristik responden dari hasil pengumpulan data penyebaran kuesioner, selanjutnya dilakukan analisis deskriptif untuk mengetahui secara rinci penjelasan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian dengan mengkasifikasikan skor yang diperoleh dari butir kuesioner dan menghitung jumlah presentase indikator-indikator dari variabel kecerdasan emosional dan spiritual, *organizational citizenship behavior*, kinerja Dosen. Data yang diperoleh dari setiap pertanyaan yang bersifat netral merupakan hasil tanggapan setiap responden mengenai variabel penelitian dengan menggunakan rentang dari skor terkecil hingga terbesar, untuk kemudian dihitung frekuensi dan rata-rata dari masing-masing butir pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan rincian sebagai berikut;

1. Skor Ideal variabel
Skor tertinggi x jumlah butir item pertanyaan x jumlah responden
2. Skor Minimum variabel
Skor terendah x jumlah butir item pertanyaan x jumlah responden
3. Panjang Interval
(Skor Ideal – Skor Minimum) / banyak interval
4. Persentase skor
(Total skor – skor ideal) x 100

4.2.1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasaan Emosional

Dalam mengetahui gambaran masing-masing variabelnya dengan menghitung rata-rata skor dan frekuensi dari butir-butir pertanyaan dari 5 dimensi yang ada dalam kecerdasan emosional yakni *self awaeness* (kesadaran diri), *self management* (pengaturan diri), *self motivation* (motivasi diri), *relationship management* (membina hubungan). Masing masing dimensi terdiri dari beberapa indikator sehingga keseluruhan indikator yang dijadikan pada instrumen dalam mengukur variabel kecerdasan emosional yaitu berjumlah 14 indikator, dengan rincian tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan emosional sebagai berikut;

Tabel 4.2
Analisis Deskriptif variabel Kecerdasaan Emosional

No	Indikator	Alternatif Jawaban							Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
1	Kemampuan menyelaraskan antara perkataan perbuatan yang akan dilakukan	0	10	94	94	119	36	18	1.615
	Skor	0	20	282	376	595	216	126	
2	Melakukan introspeksi pada diri sendiri	0	14	83	88	125	37	24	1.644
	Skor	0	28	249	352	625	222	168	
3	Kemampuan memahami penyebab timbulnya emosi	0	16	96	90	111	34	24	1.607

No	Indikator	Alternatif Jawaban							Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
	Skor	0	32	288	360	555	204	168	
4	Kemampuan dalam mengendalikan dan mengelola emosi dalam situasi apapun	0	17	92	82	131	32	17	1.604
	Skor	0	34	276	328	655	192	119	
5	Kemampuan mengendalikan kritikan secara efektif	0	6	110	91	105	30	29	1.614
	Skor	0	12	330	364	525	180	203	
6	Kemampuan dalam memberikan dorongan dan memotivasi diri sendiri untuk maju	0	21	96	97	106	26	25	1.579
	Skor	0	42	288	388	530	156	175	
7	Sikap optimis atau tidak mudah menyerah untuk meraih tujuan yang diinginkan	0	17	88	96	117	27	26	1.611
	Skor	0	34	264	384	585	162	182	
8	Semangat untuk meningkatkan prestasi	0	17	89	90	115	41	19	1.615
	Skor	0	34	267	360	575	246	133	
9	Merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti merasakan kebahagiaan atau kesedihan	0	14	88	93	115	39	22	2.048
	Skor	0	28	264	372	575	575	234	
10	Kemampuan menyelaraskan antara perkataan perbuatan yang akan dilakukan	0	15	100	90	111	33	22	1.597
	Skor	0	30	300	360	555	198	154	
11	Berusaha menjadi pendengar yang baik dan memberikan tanggapan berupa respon positif	0	13	108	84	102	43	21	1.601
	Skor	0	26	324	336	510	258	147	

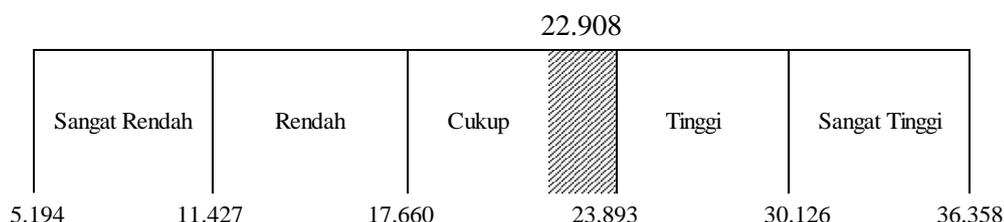
No	Indikator	Alternatif Jawaban							Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
12	Mudah dalam beradaptasi dengan orang lain, bahkan kepada orang yang baru dikenal	0	21	99	86	110	22	33	1.596
	Skor	0	42	297	344	550	132	231	
13	Kemampuan berusaha membina hubungan baik dengan orang lain	0	20	110	90	95	29	27	1.568
	Skor	0	40	330	360	475	174	189	
14	Kemampuan dalam memperluas jaringan kerja dan hubungan sosialnya	0	13	92	103	105	36	22	1.609
	Skor	0	26	276	412	525	216	154	
Total Skor Variabel Kecerdasan Emosional									22.908

Sumber : Data diolah kembali 2020

Perhitungan persentase perbandingan antara total skor variabel kecerdasan emosional terhadap skor ideal yaitu sebagai berikut :

Skor Ideal	:	$7 \times 14 \times 371$	=	36358
Skor Minimum	:	$1 \times 14 \times 371$	=	5194
Panjang interval kelas	:	$(36358 - 5194) / 5 = 6232,8$	=	dibulatkan 6233
Persentase Skor	:	$(22908 : 36.358) \times 100$	=	63,01 %

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kecerdasan emosional yang diukur dengan 5 dimensi yang ada dalam kecerdasan emosional yakni *self awaeness* (kesadaran diri), *self management* (pengaturan diri), *self motivation* (motivasi diri), *relationship management* (membina hubungan) menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel kecerdasan emosional rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 63.01% dengan skor maksimal 7 dan minimum 1. Sehingga dapat diinterpretasikan jawaban responden terkait kecerdasan emosional berada dalam kategori cukup, yang dilihat dari garis kontinum seperti dibawah ini;



Gambar 4.6
Garis Kontinum Variabel Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan oleh garis kontinum variabel kecerdasan emosional, dapat terlihat bahwa nilai kontinum variabel kecerdasan emosional yaitu 22.908, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional pada Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung termasuk dalam kategori **Cukup**. Selanjutnya dilakukan perhitungan skor masing-masing dari dimensi variabel kecerdasan emosional dengan rincian sebagai berikut;

Tabel 4.3
Rekapitulasi Dimensi Variabel Kecerdasan emosional

No	Dimensi	Skor Ideal	Skor Total	%
1	Kesadaran diri (<i>Self Awareness</i>)	7.791	4.866	62,46
2	Pengaturan diri (<i>Self Management</i>)	5.194	3.218	61,96
3	Memotivasi diri (<i>Self Motivation</i>)	7.791	4.805	61,67
4	Empati (<i>Empathy</i>)	7.791	5.246	67,33
5	Membina hubungan (<i>Relationship Management</i>)	7.791	4.773	61,26
Total		36.358	22.908	63,01

Dari hasil rekapitulasi dimensi variabel kecerdasan emosional dimana presentase dimensi tertinggi terdapat pada dimensi empati (*empathy*) dengan skor total sebesar 6.462 atau 83,85% dari skor ideal. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku empati sering dilakukan oleh para Dosen baik dengan cara selalu peduli akan apa yang dirasakan oleh rekan kerjanya, tumbuhnya rasa saling percaya diantara rekan sesama dosen serta mampu memahami perspektif dari pandangan

rekan kerjanya sesama Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung, sedangkan skor dimensi terendah berada pada dimensi membina hubungan (Relationship Management) dengan skor 4.773 atau 61,26% dari skor ideal.

4.2.2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual

Analisis variabel kecerdasan emosional diukur dengan 4 dimensi utama yaitu integritas diri, komitmen, keengganan untuk menyebabkan kerugian, kemampuan untuk menghadapi masalah. Masing masing dimensi terdiri dari beberapa indikator sehingga keseluruhan indikator yang dijadikan pada instrumen dalam mengukur variabel kecerdasan emosional yaitu berjumlah 12 indikator, dengan hasil tanggapan responden mengenai kecerdasan spiritual sebagai berikut;

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual

No.	Indikator	Alternatif Jawaban							Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
1	Mengawali pekerjaan sehari-hari dengan niat semata-mata untuk beribadah	0	19	39	59	113	100	41	1.843
	Skor	0	38	117	236	565	600	287	
2	Berusaha menepati janji bila berjanji	0	26	28	82	111	78	46	1.809
	Skor	0	52	84	328	555	468	322	
3	Yakin dan percaya akan kemampuan diri sendiri	0	17	35	70	86	106	57	1.884
	Skor	0	34	105	280	430	636	399	
4	Melakukan tindakan dalam mengambil keputusan disertai dengan bertawakal kepada Tuhan	0	24	28	79	98	87	55	1.845
	Skor	0	48	84	316	490	522	385	

No.	Indikator	Alternatif Jawaban							Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
5	Melakukan tindakan bukan semata-mata karena berorientasi pada materi	0	16	33	79	116	85	42	1.831
	Skor	0	32	99	316	580	510	294	
6	Menggunakan aspek spiritual dalam menghadapi dan memecahkan berbagai permasalahan	0	20	40	70	98	89	54	1.842
	Skor	0	40	120	280	490	534	378	
7	Berfikir kembali ketika perbuatan yang dilakukan dapat merugikan diri sendiri maupun orang lain.	0	17	37	79	104	87	47	1.832
	Skor	0	34	111	316	520	522	329	
8	Berusaha untuk tidak berbuat sesuatu yang dapat menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan	0	16	35	80	98	89	53	1.852
	Skor	0	32	105	320	490	534	371	
9	Berusaha untuk melakukan sesuatu kebaikan kepada siapapun.	0	19	30	74	106	90	43	1.795
	Skor	0	38	90	296	530	540	301	
10	Menghadapi masalah kemudian berserah diri pada Tuhan YME	0	18	35	73	90	102	53	1.945
	Skor	0	36	105	292	450	450	612	
11	Berfikir positif dalam menghadapi persoalan hidup yang dialami	0	23	40	62	102	82	62	1.850
	Skor	0	46	120	248	510	492	434	

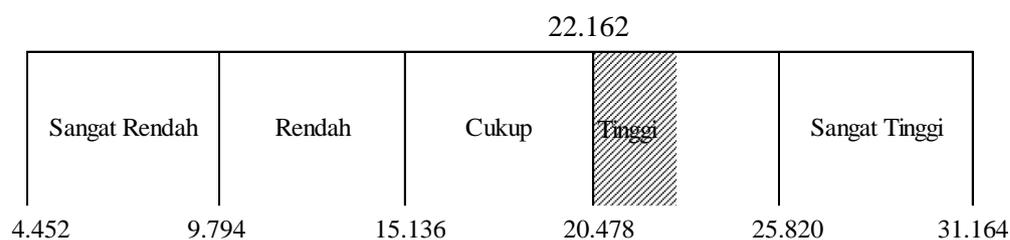
No.	Indikator	Alternatif Jawaban							Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
12	Mengambil hikmah dari setiap peristiwa yang terjadi	0	18	41	78	93	89	52	1.834
	Skor	0	36	123	312	465	534	364	
Total Skor Variabel Kecerdasan Spiritual									22.162

Sumber : Pengolahan data 2020

Perhitungan persentase perbandingan antara total skor variabel kecerdasan spiritual terhadap skor ideal yaitu sebagai berikut :

Skor Ideal	:	$7 \times 12 \times 371$	=	31164
Skor Minimum	:	$1 \times 12 \times 371$	=	4452
Panjang interval Kelas	:	$(31164 - 4452) / 5 = 5342,4$	=	dibulatkan 5342
Persentase Skor	:	$(22.162 : 31.164) \times 100$	=	71,14 %

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kecerdasan spiritual diatas, hasilnya menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kecerdasan spiritual rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 71,14% dengan skor maksimal 7 dan minimum 1. Hasil analisis deskriptif tersebut dapat ditrepretasikan bahwa kecerdasan spiritual termasuk ke dalam kategori **tinggi**, yang dilihat dari garis kontinum seperti dibawah ini;



Gambar 4.7
Garis Kontinum Variabel Kecerdasan Spiritual

Dari data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai kontinum variabel kecerdasan spiritual yaitu 22.162, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan spiritual pada Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung

termasuk dalam kategori **tinggi**, Selanjutnya dilakukan perhitungan skor masing-masing dari dimensi variabel kecerdasan emosional dengan rincian sebagai berikut;

Tabel 4.5
Rekapitulasi Dimensi Variabel Kecerdasan Spiritual

No.	Dimensi	Skor Ideal	SkorTotal	%
1	Integritas Diri	7.791	5.536	71,06
2	Komitment	7.791	5.518	70,83
3	Keengganan untuk menyebabkan kerugian	7.791	5.479	70,32
4	Kemampuan untuk menghadapi masalah	7.791	5.629	72,25
Total		31.164	22.162	71,11

Dari hasil rekapitulasi dimensi variabel kecerdasan spiritual dimana presentase dimensi tertinggi terdapat pada dimensi kemampuan untuk menghadapi masalah dengan skor total sebesar 5.629 atau 72,25% dari skor ideal. Dimensi kecerdasan spiritual digunakan seseorang dalam menghadapi masalah di dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih bernilai di dalam dirinya serta pekerjaan yang dilakukannya memiliki makna akan spiritualitas dengan berfokus pada Tuhan yang maha kuasa, kecerdasan spiritual juga digunakan dalam menilai dari tingkah laku maupun tindakan yang akan dilakukan dalam pemecahan masalah agar lebih efektif. Hal tersebut juga diaplikasikan dalam kegiatan sehari-hari para Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung, sedangkan skor dimensi terendah berada pada dimensi keengganan untuk menyebabkan kerugian dengan skor 5.479 atau 70,32% dari skor ideal.

4.2.3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Analisis variabel selanjutnya yakni variabel ketiga yakni *organizational citizenship behavior* yang diukur melalui 5 dimensi utama yakni (1) *altruism*, (2) *conscientiousness*, (3) *sportmanship*, (4) *courtesy* dan (5) *civic virtue*. Masing-masing terdiri dari bebapa indikator sehingga keseluruhan indikator yang digunakan pada instrumen penelitian guna mengukur *organizational citizenship behavior* dengan 14 indikator, untuk lebih jelasnya seperti pada tabel berikut ini;

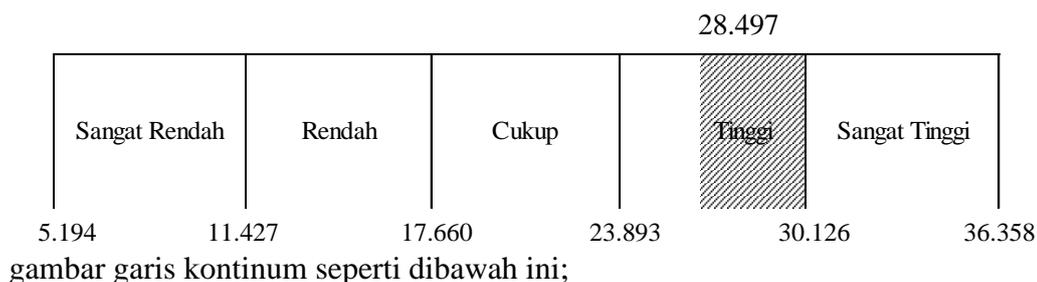
Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Indikator	Alternatif Jawaban							Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
1	Kerelaan menggantikan rekan kerja yang tidak masuk dalam menyelesaikan pekerjaannya	0	0	15	72	94	108	82	2.025
	Skor	0	0	45	288	470	648	574	
2	Kesediaan untuk bekerja lebih dari waktu yang ditentukan tanpa imbalan lebih	0	0	11	69	92	96	103	2.066
	Skor	0	0	33	276	460	576	721	
3	Memberikan bantuan kepada rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan bila membutuhkan bantuan	0	0	20	70	93	91	97	2.030
	Skor	0	0	60	280	465	546	679	
4	Kepuasan dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya	0	0	14	61	115	90	91	2.038
	Skor	0	0	42	244	575	540	637	
5	Setiap tugas yang diberikan akan diselesaikan dengan penuh tanggung jawab	0	0	12	67	98	83	111	2.069
	Skor	0	0	36	268	490	498	777	
6	Berani dan bertanggung jawab akan resiko dari keputusan bersama yang diambil	0	0	19	65	88	106	93	2.044
	Skor	0	0	57	260	440	636	651	
7	Keterlibatan dalam fungsi-fungsi perusahaan	0	0	15	65	102	95	94	2.043
	Skor	0	0	45	260	510	570	658	

No.	Indikator	Alternatif Jawaban							Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
8	kesediaan dalam melibatkan rekan kerja untuk berdiskusi terkait masalah kerja dalam pelaksanaan tugas	0	0	10	66	96	106	93	2.061
	Skor	0	0	30	264	480	636	651	
9	Mengingatkan teman agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya	0	0	12	68	101	93	97	1.876
	Skor	0	0	36	272	505	505	558	
10	Mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di tempat bekerja	0	1	14	66	101	92	97	2.044
	Skor	0	2	42	264	505	552	679	
11	Mengeluh tentang tugas dan kebijakan yang diberikan di tempat kerja	0	0	14	59	101	103	94	2.059
	Skor	0	0	42	236	505	618	658	
12	Menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan walaupun bertentangan dengan pendapat sendiri	0	1	17	66	96	86	105	2.048
	Skor	0	2	51	264	480	516	735	
13	Antusias dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh Institusi	0	0	17	66	94	100	94	2.043
	Skor	0	0	51	264	470	600	658	
14	Mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan tempat saya bekerja kedepannya	0	0	12	67	101	95	96	2.051
	Skor	0	0	36	268	505	570	672	
Total Skor Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>									28.497

Sumber : Data diolah kembali, 2020

Berdasarkan data hasil analisis deskriptif variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh hasil rata-rata penilaian dari tanggapan responden sebesar 78.37% dengan skor maksimal 7 dan minimum 1. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa *organizational citizenship behavior* Dosen di Universitas swasta di Kota Bandung termasuk dalam kategori **tinggi**, yang dapat dilihat dalam



Gambar 4.8
Garis Kontinum Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Dari penjelasan garis kontinum variabel *organizational citizenship behavior* di atas berada dalam rentang nilai 28.497, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* di Universitas Swasta di Kota Bandung termasuk dalam kategori **tinggi**, Selanjutnya dilakukan perhitungan skor masing-masing dari dimensi variabel *organizational citizenship behavior* dengan rincian sebagai berikut;

Tabel 4.7
Rekapitulasi Dimensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Dimensi	Skor Ideal	Skor Total	%
1	<i>Altruism</i>	7.791	6.121	78,57
2	<i>Conscientiousness</i>	7.791	6.151	78,95
3	<i>Courtesy</i>	7.791	5.980	76,76
4	<i>Sportmanship</i>	7.791	6.152	78,96
5	<i>Civic virtue</i>	5.194	4.094	78,82
Total		36.358	28.497	78,38

Dalam rekapitulasi dimensi variabel *organizational citizenship behavior* di atas menunjukkan presentase tertinggi ada pada dimensi *sportmanship* dengan skor total sebesar 6.152 atau 78,96% dari skor ideal. Sikap *sportmanship* dalam

pekerjaan sebagai Dosen ditunjukkan dengan kesediaan dalam menerima kebijakan, peraturan yang berlaku dalam institusinya. *Sportmanship* ditunjukkan dengan sikap Dosen yang dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan tidak mengeluh atas permasalahan terkait pekerjaan yang sedang dihadapi, serta dapat membuat sinergi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan masalah pekerjaan ataupun masalah antar individu rekan sesama Dosen, menjalankan prosedur maupun peraturan institusi yang telah ditetapkan, memiliki sikap toleran pada ketidaknyamanan di tempat kerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung sedangkan skor dimensi terendah berada pada dimensi *courtesy* dengan skor 5980 atau 76,76% dari skor ideal variabel *organizational citizenship behavior*.

4.2.4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Dosen

Analisis variabel kinerja Dosen diukur dengan 3 dimensi yakni Tri Dharma Perguruan Tinggi. Masing masing dimensi terdiri dari beberapa indikator sehingga keseluruhan indikator yang dijadikan pada instrumen dalam mengukur variabel kinerja Dosen yaitu berjumlah 18 indikator. Berikut merupakan hasil penyebaran kuesiner yang telah diperoleh terkait kinerja Dosen sebagai berikut;

Tabel 4.8
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Dosen

No.	Indikator	Alternatif Jawaban							Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
1	Menggunakan perangkat pembelajaran secara konsisten tiap tahun	0	0	20	75	106	95	75	1.985
	Skor	0	0	60	300	530	570	525	
2	Menyelenggarakan perkuliahan secara teratur sesuai dengan kalender akademik	0	0	15	67	120	100	69	1.996
	Skor	0	0	45	268	600	600	483	
3	Mengelola kelas sesuai dengan kondisi mahasiswa dan waktu pembelajaran	0	1	18	77	124	85	66	1.956

No.	Indikator	Alternatif Jawaban							Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
	Skor	0	2	54	308	620	510	462	
4	Memanfaatkan media dan teknologi pembelajaran secara maksimal	0	0	18	78	116	99	60	1.960
	Skor	0	0	54	312	580	594	420	
5	Menilai hasil belajar mahasiswa secara objektif	0	0	12	77	125	97	60	1.971
	Skor	0	0	36	308	625	582	420	
6	Menyediakan cukup waktu dalam pembimbingan mahasiswa	0	0	18	71	114	106	62	1.978
	Skor	0	0	54	284	570	636	434	
7	Penelitian penelitian yang dilakukan sesuai kepakaran	0	0	11	80	114	93	73	1.992
	Skor	0	0	33	320	570	558	511	
8	Pengetahuan tambahan terkait masalah penelitian diperoleh melalui lembaga penelitian yang ada dalam Institusi	0	0	13	79	125	90	64	1.968
	Skor	0	0	39	316	625	540	448	
9	Penelitian yang dilakukan dibiayai dari lembaga pendidikan tempat kerja	0	0	20	62	120	96	73	2.084
	Skor	0	0	60	248	600	600	576	
10	Penelitian yang dilakukan berkaitan dengan proses belajar mengajar	0	0	12	76	130	95	58	1.966
	Skor	0	0	36	304	650	570	406	
11	Hasil penelitian digunakan untuk pengembangan keahlian keilmuan	0	0	20	82	103	110	56	1.955
	Skor	0	0	60	328	515	660	392	

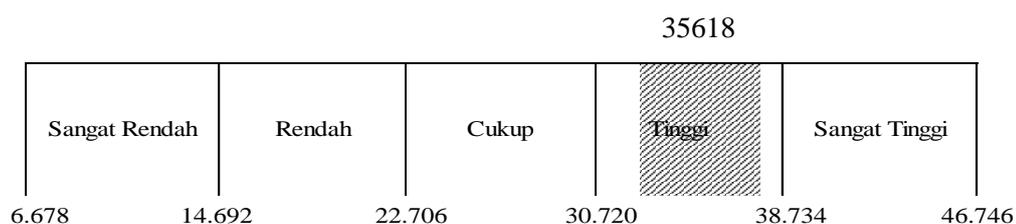
No.	Indikator	Alternatif Jawaban							Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	
12	Hasil penelitian di publikasikan pada seminar atau di muat di jurnal nasional atau internasional	0	0	14	82	120	90	65	1.965
	Skor	0	0	42	328	600	540	455	
13	Pengabdian pada masyarakat yang dilakukan berbasis pada penelitian	0	0	16	73	112	106	64	1.984
	Skor	0	0	48	292	560	636	448	
14	Pengabdian pada masyarakat yang saya lakukan sesuai dengan kebutuhan masyarakat	0	0	17	76	108	99	71	1.986
	Skor	0	0	51	304	540	594	497	
15	Pengabdian pada masyarakat yang saya lakukan bermanfaat bagi inovasi kreativitas masyarakat	0	0	19	83	106	98	65	1.962
	Skor	0	0	57	332	530	588	455	
16	Membuat analisis situasi dengan kelengkapan data terkait masalah yang ada disesuaikan dengan teori keilmuan	0	0	20	81	112	97	61	1.953
	Skor	0	0	60	324	560	582	427	
17	Pengabdian masyarakat yang dilakukan topiknya berkenaan dengan kebutuhan masyarakat saat ini	0	0	17	76	116	86	76	1.983
	Skor	0	0	51	304	580	516	532	
18	Hasil kegiatan merupakan alternatif dalam menyelesaikan masalah yang ada di masyarakat.	0	0	9	87	120	86	69	1.974
	Skor	0	0	27	348	600	516	483	
Total Skor Variabel Kinerja Dosen									35.618

Sumber : Data diolah kembali, 2020

Perhitungan persentase perbandingan antara total skor variabel kinerja Dosen terhadap skor ideal yaitu sebagai berikut :

Skor Ideal	: 7 x 18 x 371	= 46746
Skor Minimum	: 1 x 18 x 371	= 6678
Panjang Interval Kelas	: $(46746 - 6678) / 5 = 8013,6$	= dibulatkan 8014
Persentase Skor	: $(35.618 : 46.746) \times 100$	= 76,19 %

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja Dosen diperoleh rata-rata penilaian responden sebesar 76,19% dengan skor maksimal 7 dan minimum 1. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kinerja Dosen termasuk dalam kategori tinggi, yang dapat dilihat dalam gambar garis kontinum seperti dibawah ini;



Gambar 4.9
Garis Kontinum Variabel Kinerja Dosen

Dalam gambar garis kontinum variabel kinerja Dosen menunjukkan nilai yang diperoleh sebesar 35.618, yang berarti dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung termasuk dalam kategori **tinggi**. Selanjutnya dilakukan perhitungan skor masing-masing dari dimensi variabel *organizational citizenship behavior* dengan rincian sebagai berikut;

Tabel 4.9
Rekapitulasi Dimensi Variabel Kinerja Dosen

No.	Dimensi	Skor Ideal	Skor Total	%
1	Pendidikan dan Pengajaran	15.582	11.846	76,02
2	Penelitian	15.582	11.930	76,56
3	Pengabdian Kepada Masyarakat	15.582	11.842	76,00
	Total	36.358	28.497	76,19

Dalam rekapitulasi dimensi variabel kinerja Dosen di atas menunjukkan dimensi penelitian memiliki presentase tertinggi dibandingkan dengan pendidikan & pengajaran dan pengabdian kepada masyarakat, dengan skor total sebesar 11.930 atau 76,56% dari skor ideal.

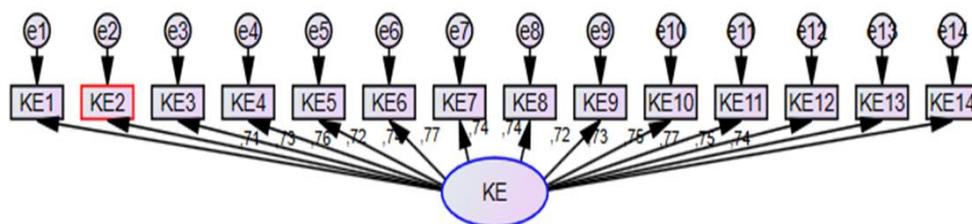
Salah satu tri dharma perguruan tinggi yang menjadi kewajiban yang diemban para tenaga pendidik ini yakni penelitian dan pengembangan dalam membuat karya ilmiah, karya seni monumental, karya teknologi, atau karya sastra maupun seni pertunjukan yang dilakukan oleh Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung. Guna menghasilkan penelitian yang baik para Dosen dapat melakukannya dengan menciptakan karya penelitian yang berkualitas, menyandur atau menerjemahkan buku ilmiah, menyunting karya ilmiah, karya seni monumental, karya teknologi, atau karya sastra maupun seni pertunjukan. Sedangkan skor dimensi terendah berada pada dimensi pengabdian kepada masyarakat dengan skor 11.842 atau 76,00% dari skor ideal variabel kinerja Dosen.

4.3. Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Uji CFA (confirmatory Factor Analysis) digunakan untuk menguji model instrumen diterapkan dalam melakukan analisis verifikatif dari setiap item kuesionernya, dalam penelitian ini jumlah 58 item pertanyaan dari 4 variabel dengan total jumlah responden 371, uji ini dilakukan untuk melihat seberapa kuat indikator indikator dapat mengukur variabel penelitian. Berikut gambaran model pengukuran (*measurement model*) dengan menggunakan CFA pada masing masing konstruk endogen dan eksogen variabel kecerdasan emosional dan spiritual , *organizational citizenship behavior* serta kinerja dosen.

4.3.1 Measurement Model Variabel Kecerdasan Emosional

Measurement model kecerdasan emosional 5 dimensi dan 14 indikator, dimensi kesadaran diri (*self awarness*) diukur dengan indikator KE1 – KE3, dimensi pengaturan diri (*self management*) diukur dengan indikator KE4 – KE5, dimensi memotivasi diri (*self motivation*) diukur dengan indikator KE6 – KE8, dimensi empati (*empathy*) diukur dengan indikator KE9 – KE11, dimensi membina hubungan (*relationship management*) diukur dengan indikator KE12 – KE14. Dengan hasil uji *confirmatory factor analysis* (CFA) variabel kecerdasan emosioanal sebagai berikut;



chi square = 90,922; df = 77; p value = ,133
;RMSEA = ,022; GFI = ,968; CFI = ,995; TLI = ,995

Gambar 4.10

***Confirmatory factor analysis* (CFA) Variabel Kecerdasan Emosional**

Berdasarkan hasil pengujian *Confirmatory factor analysis* (CFA) diatas diperoleh kriteria *goodness of fit* model semua terpenuhi, yaitu nilai GFI = 0,968; CFI = 0,999; TLI = 0,995 ,nilai RMSEA fit yaitu 0,022 (<0,08), secara keseluruhan model pengukuran variabel kecerdasan emosional dapat digunakan untuk penelitian ini. koefisien bobot faktor masing-masing indikator dan untuk melihat apakah indikator yang digunakan valid dalam mengukur variabel latennya dirincikan dalam tabel berikut:

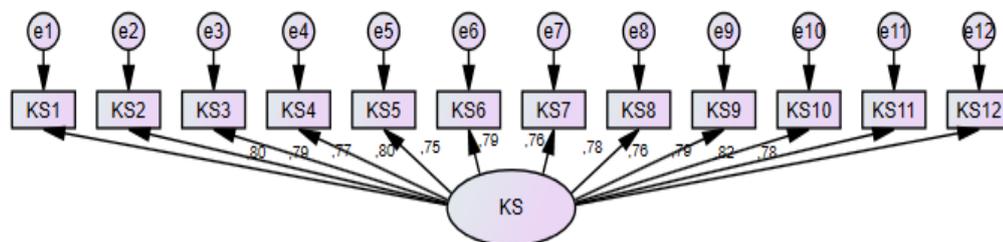
Tabel 4.10
Hasil Pengujian Bobot Faktor
Variabel kecerdasan Emosional

Indikator	(λ) Bobot Faktor <i>Standardize</i>
KE1	0,708
KE2	0,731
KE3	0,763
KE4	0,720
KE5	0,735
KE6	0,772
KE7	0,743
KE8	0,744
KE9	0,72
KE10	0,727
KE11	0,745
KE12	0,768
KE13	0,746
KE14	0,742

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh bobot faktor (λ) indikator yaitu kecerdasan emosional diukur dengan 5 dimensi dan 14 indikator, dimensi kesadaran diri (self awarness) diukur dengan indikator KE1 – KE3, dimensi pengaturan diri (self management) diukur dengan indikator KE4 – KE6, dimensi memotivasi diri (self motivation) diukur dengan indikator KE7 – KE9, dimensi empati (empathy) diukur dengan indikator KE9 – KE11, dimensi membina hubungan (relationship management) diukur dengan indikator KE11 – KE14 lebih besar dari 0,5 ($>0,5$), hal ini dapat diinterpretasikan bahwa seluruh indikator yang digunakan dapat memenuhi kriteria atau cukup baik digunakan untuk mengukur variabel laten.

4.3.2 Measurement Model Variabel Kecerdasan Spiritual

Measurement model variabel kecerdasan spiritual diukur dengan 4 dimensi dan 12 indikator, dimensi integritas diri diukur dengan indikator KS1 – KE3, dimensi komitmen diukur dengan indikator KE4 – KE6, dimensi keengganan untuk menyebabkan kerugian diukur dengan indikator KE7 – KE9, dimensi kemampuan untuk menghadapi masalah diukur dengan indikator KE10 – KE12. Dengan hasil uji *confirmatory factor analysis* (CFA) variabel kecerdasan spiritual sebagai berikut;



chi square = 39,660; df = 54; p value = ,928;
RMSEA = ,000; GFI = ,983; CFI = 1,000; TLI = 1,006

Gambar 4.11
Confirmatory factor Analysis (CFA) Variabel kecerdasan Spiritual

Berdasarkan hasil pengujian *Confirmatory factor Analysis* (CFA) diatas diperoleh kriteria *goodness of fit* model semua terpenuhi, yaitu nilai GFI = 0,983; CFI = 1,000; TLI = 1,006, nilai RMSEA fit yaitu 0,000 (<0,08), secara keseluruhan model pengukuran variabel kecerdasan spiritual dapat digunakan untuk penelitian ini. koefisien bobot faktor masing-masing indikator dan untuk melihat apakah indikator yang digunakan valid dalam mengukur variabel latennya dirincikan dalam tabel berikut:

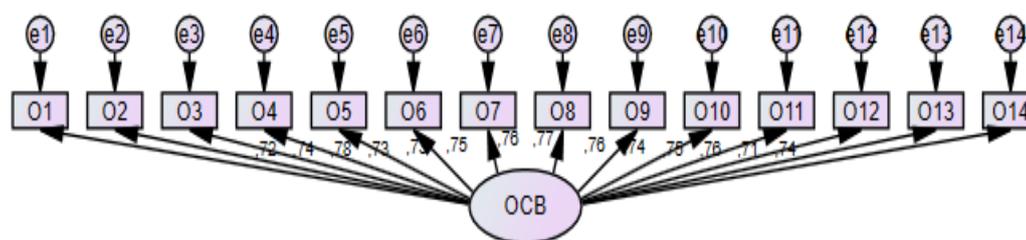
Tabel 4.11
Hasil Pengujian Bobot Faktor
Variabel kecerdasan Spiritual

Indikator	(λ) Bobot Faktor <i>Standardize</i>
KS1	0,795
KS2	0,787
KS3	0,769
KS4	0,797
KS5	0,753
KS6	0,790
KS7	0,765
KS8	0,780
KS9	0,759
KS10	0,786
KS11	0,825
KS12	0,778

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh bobot faktor (λ) indikator yaitu kecerdasan spiritual diukur dengan 4 dimensi dan 12 indikator, dimensi integritas diri diukur dengan indikator KS1 – KS3, dimensi komitmen diukur dengan indikator KS4 – KS6, dimensi keengganan untuk menyebabkan kerugian diukur dengan indikator KS7 – KS9, dimensi kemampuan untuk menghadapi masalah diukur dengan indikator KS10 – KS12, lebih besar dari 0,5 ($>0,5$). hal ini dapat diinterpretasikan bahwa seluruh indikator yang digunakan dapat memenuhi kriteria atau cukup baik digunakan untuk mengukur variabel laten.

4.3.3 Measurement Model Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Measurement model variabel kecerdasan emosional diukur dengan 5 dimensi dan 14 indikator, dimensi *Altruism* diukur dengan indikator O1 – O3, *Conscientiousness* diukur dengan indikator O4 – O6, dimensi *Courtesy* diukur dengan indikator O7 – O9, dimensi *Sportmanship* diukur dengan indikator O10 – O12, dimensi *Civic virtue* diukur dengan indikator O13 – O14. Dengan hasil uji *confirmatory factor analysis* (CFA) variabel *organizational citizenship behavior* sebagai berikut;



chi square = 121,037; df = 77; p value = ,001;
RMSEA = ,039; GFI = ,957; CFI = ,986; TLI = ,984

Gambar 4.12
Confirmatory Factor Analysis
Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian *Confirmatory factor analysis* (CFA) diatas diperoleh kriteria *goodness of fit* model semua terpenuhi, yaitu nilai GFI = 0,957; CFI = 0,986; TLI = 0,984 , nilai RMSEA fit yaitu 0,039 (<0,08), secara keseluruhan model pengukuran variabel *organizational citizenship behavior* dapat digunakan untuk penelitian ini. koefisien bobot faktor masing-masing indikator dan untuk melihat apakah indikator yang digunakan valid dalam mengukur variabel latennya dirincikan dalam tabel berikut:

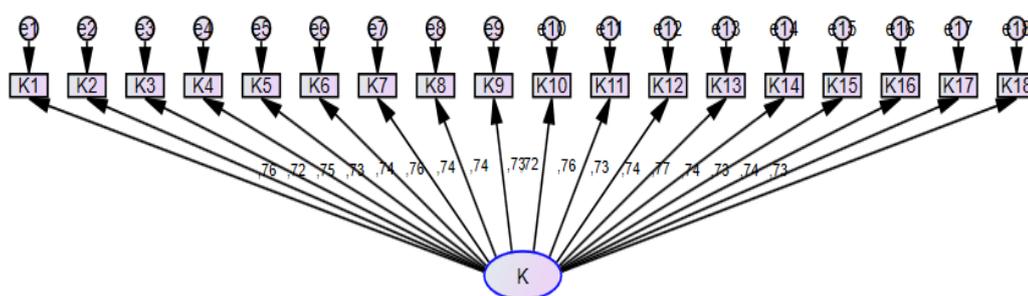
Tabel 4.12
Hasil Pengujian Bobot Faktor
Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator	(λ) Bobot Faktor <i>Standardize</i>
O1	0,722
O2	0,743
O3	0,776
O4	0,732
O5	0,729
O6	0,752
O7	0,761
O8	0,767
O9	0,762
O10	0,741
O11	0,746
O12	0,761
O13	0,710
O14	0,739

Dari tabel di atas menunjukkan bobot faktor (λ) variabel *organizational citizenship behavior* diukur dengan 5 dimensi dan 18 indikator, dimensi *Altruism* diukur dengan indikator O1 – O3, *Conscientiousness* diukur dengan indikator O4 – O6, dimensi *Courtesy* diukur dengan indikator O7 – O9, dimensi *Sportmanship* diukur dengan indikator O10 – O12, dimensi *Civic virtue* diukur dengan indikator O13 – O14 lebih besar dari 0,5 ($>0,5$), hal ini dapat diinterpretasikan bahwa seluruh indikator yang digunakan dapat memenuhi kriteria atau cukup baik digunakan untuk mengukur variabel laten.

4.3.4 Measurement Model Variabel Kinerja Dosen

Measurement model variabel kinerja Dosen diukur dengan 3 dimensi dan 18 indikator, dimensi Pendidikan dan Pengajaran diukur dengan indikator K1 – K6, Penelitian diukur dengan indikator K7 – K12, dimensi Pengabdian Kepada Masyarakat diukur dengan indikator K13 – O18. Dengan hasil uji *confirmatory factor analysis* (CFA) variabel kinerja Dosen sebagai berikut;



chi square = 147,356; df = 135; p value = ,221;
RMSEA = ,016; GFI = ,959; CFI = ,997; TLI = ,997

Gambar 4.13
Confirmatory Factor Analysis Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengujian *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) diatas diperoleh kriteria *goodness of fit* model semua terpenuhi, yaitu nilai GFI = 0,959; CFI = 0,997; TLI = 0,997 , nilai RMSEA fit yaitu 0,016 (<0,08), secara keseluruhan model pengukuran variabel kinerja Dosen dapat digunakan untuk penelitian ini. koefisien bobot faktor masing-masing indikator dan untuk melihat apakah indikator yang digunakan valid dalam mengukur variabel latennya dirincikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Bobot Faktor Variabel Kinerja Dosen

Indikator	(λ) Bobot Faktor <i>Standardize</i>
K1	0,762
K2	0,718
K3	0,754
K4	0,735
K5	0,737
K6	0,763
K7	0,741
K8	0,743
K9	0,730
K10	0,724
K11	0,758
K12	0,734
K13	0,737
K14	0,769
K15	0,737
K16	0,733
K17	0,744
K18	0,729

Dalam tabel 4.13 dapat dilihat bobot faktor (λ) indikator yaitu kecerdasan emosional diukur dengan 3 dimensi dan 18 indikator, dimensi Pendidikan dan Pengajaran diukur dengan indikator K1 – K6, Penelitian diukur dengan indikator K7 – K12, dimensi Pengabdian Kepada Masyarakat diukur dengan indikator K13 – O18 lebih besar dari 0,5 ($>0,5$), hal ini dapat diinterpretasikan bahwa seluruh indikator yang digunakan dapat memenuhi kriteria atau cukup baik digunakan untuk mengukur variabel laten.

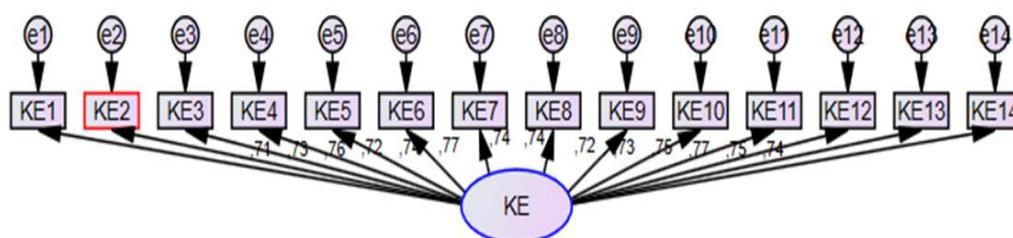
4.4. Uji Validitas dan Realibilitas Konstruk

Instrumen penelitian yang telah disebarkan kepada para responden dan telah dikumpulkan kembali untuk selanjutnya dilakukan pengujian validitas dalam rangka menguji alat ukur haruslah dapat digunakan fungsi pengukurannya sebagai instrumen penelitian. Hasil pengujian Tiap konstruk dikatakan valid apabila nilai AVE (Average Variance Extracted) \geq dari 0,50 sedangkan pengujian realibilitas menggunakan *koefisien construct reliability (CR)* yang harus \geq 0,7 (Hair et al, 1988) melalui program AMOS versi 22 untuk mengukur ke 58 item kuesioner yang telah disebar ke 371 responden adalah sebagai berikut;

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + (\sum \epsilon_i)}$$

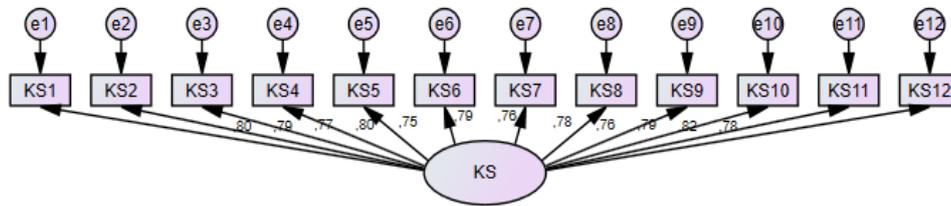
$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel kecerdasan emosional (KE) diukur dengan 5 dimensi dan 14 indikator, dimensi kesadaran diri (*self awarness*) diukur dengan indikator KE1 – KE3, dimensi pengaturan diri (*self management*) diukur dengan indikator KE4 – KE5, dimensi memotivasi diri (*self motivation*) diukur dengan indikator KE6 – KE8, dimensi empati (*empathy*) diukur dengan indikator KE9 – KE11, dimensi membina hubungan (*relationship management*) diukur dengan indikator KE12 – KE14 dijelaskan secara rinci pada tabel dibawah ini



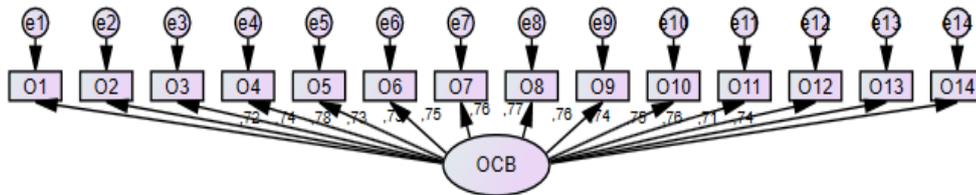
chi square = 90,922; df = 77; p value = ,133
;RMSEA = ,022; GFI = ,968; CFI = ,995; TLI = ,995

Gambar 4.14
Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kecerdasan Emosional (KE)



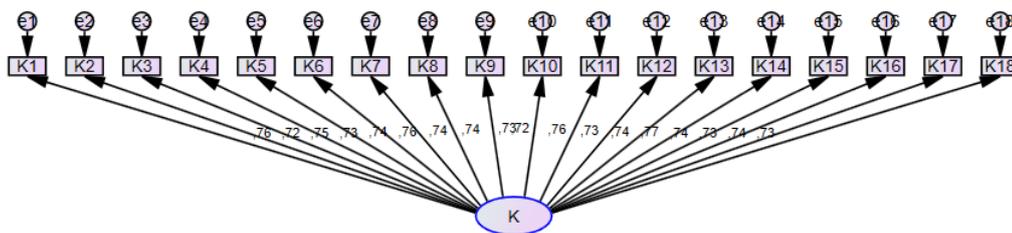
chi square = 39,660; df = 54; p value = ,928;
 RMSEA = ,000; GFI = ,983; CFI = 1,000; TLI = 1,006

Gambar 4.15
Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kecerdasan Spiritual (KS)



chi square = 121,037; df = 77; p value = ,001;
 RMSEA = ,039; GFI = ,957; CFI = ,986; TLI = ,984

Gambar 4.16
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*



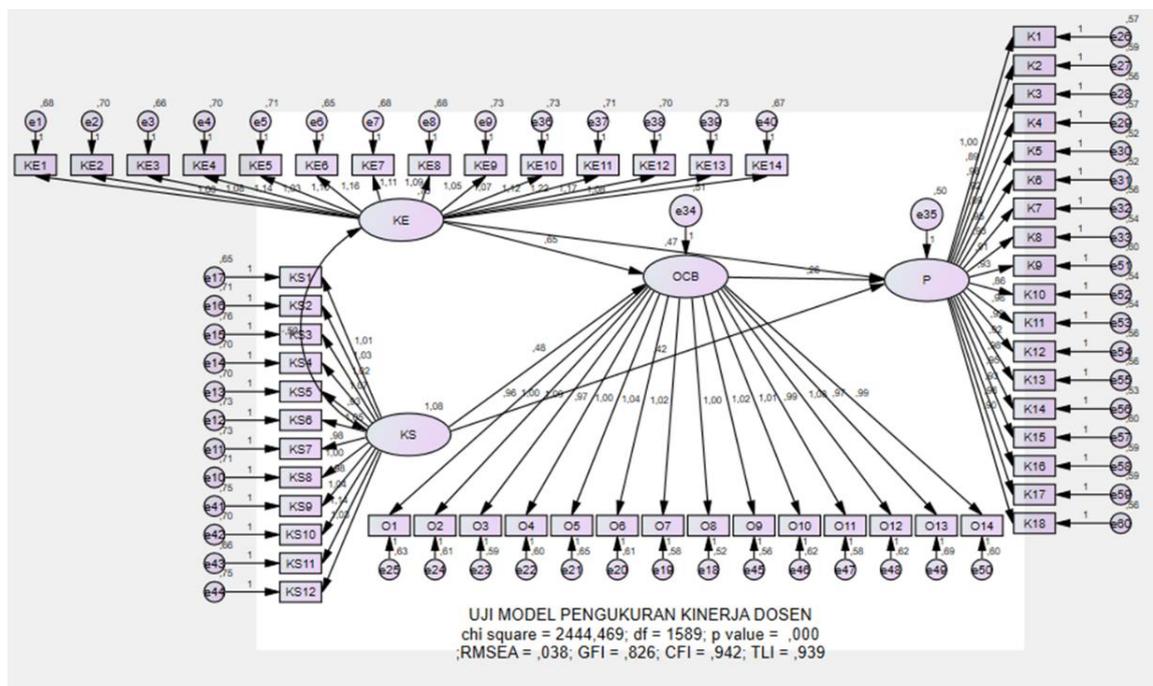
chi square = 147,356; df = 135; p value = ,221;
 RMSEA = ,016; GFI = ,959; CFI = ,997; TLI = ,997

Gambar 4.17
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Dosen

Dari tabel 4.14 hasil uji validitas dan realibilitas variabel kecerdasan emosional; 4.15 hasil uji validitas dan realibilitas variabel kecerdasan spiritual; 4.16 hasil uji validitas dan realibilitas variabel *organizational citizenship behavior*; 4.17 hasil uji validitas dan realibilitas variabel kinerja dosen, dapat dilihat bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi syarat dari validitas dan realibilitas, yaitu memiliki nilai koefisien $\geq 0,7$ (lebih besar dari 0,7), dan nilai koefisien $\geq 0,5$ (lebih besar dari $>0,5$). Sehingga dapat diinterpretasikan seluruh konstruk dapat untuk digunakan dalam penelitian ini.

4.5. Analisis Full Model Structural

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan analisis model struktural secara keseluruhan variabel kecerdasan emosional dan spiritual, *organizational citizenship behavior* serta kinerja Dosen tersaji dalam gambar berikut;



Gambar 4.18
Full Model Structural
Pengaruh Antar Variabel Penelitian

4.6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan sementara mengenai keadaan populasi yang bersifat sementara, guna menjawab pertanyaan tersebut terkait dengan hubungan struktural dalam model penelitian ini, maka hipotesis ditunjukkan berdasarkan nilai *standardized regression weight* dengan melakukan pengujian koefisiensi pangaruh antar variabelnya, secara rinci hasil perhitungannya terdapat pada tabel di bawah ini;

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Pengaruh Antar Variabel

Uji Variabel			Estimate	S.E.	C.R	P	Hipotesis
KE	→	OCB	0,646	0,076	8,546	<0,05	Positif Signifikan
KS	→	OCB	0,483	0,058	8,396	<0,05	Positif Signifikan
KE	→	Kinerja	0,471	0,080	5,906	<0,05	Positif Signifikan
KS	→	Kinerja	0,422	0,063	6,711	<0,05	Positif Signifikan
OCB	→	Kinerja	0,261	0,060	4,354	<0,05	Positif Signifikan

Sumber : Data Diolah Kembali, 2020

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis diantara variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja Dosen dalam tabel di atas dapat di intepretasikan hasil pengujian hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut;

1. H_1 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Nilai *estimate* yang diperoleh sebesar 0,646, nilai CR yaitu sebesar 8,546 (>1,96) lebih besar dari 1,96 serta nilai p-value < 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama (H_1) diterima : kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. H_2 : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*

Nilai *estimate* yang diperoleh sebesar 0,483, nilai CR yaitu sebesar 8,396 (>1,96) lebih besar dari 1,96 serta nilai p-value < 0,05. Maka dapat

disimpulkan hipotesis kedua (H_2) diterima : kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

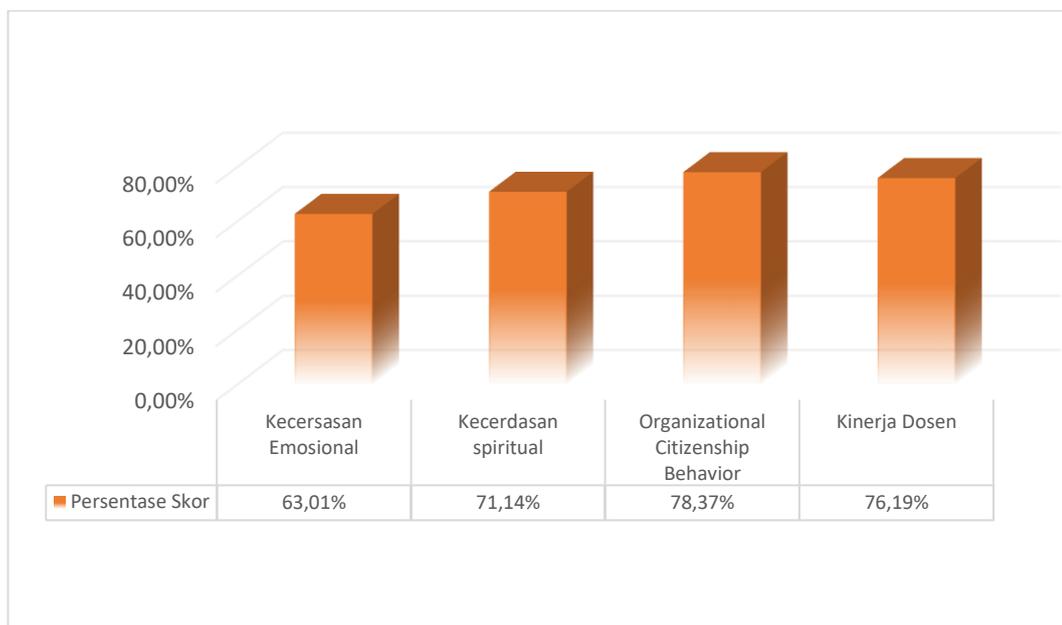
3. H_3 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen
 Nilai *estimate* yang diperoleh sebesar 0,471, nilai CR yaitu sebesar 5,906(>1,96) lebih besar dari 1,96 serta nilai p-value < 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H_3) diterima : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen.
4. H_4 : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen
 Nilai *estimate* yang diperoleh sebesar 0,422, nilai CR yaitu sebesar 6,711(>1,96) lebih besar dari 1,96 serta nilai p-value < 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis keempat (H_4) diterima : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen.
5. H_5 : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen.
 Nilai *estimate* yang diperoleh sebesar 0,261, nilai CR yaitu sebesar 4,354(>1,96) lebih besar dari 1,96 serta nilai p-value < 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis kelima (H_5) diterima : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen.
6. H_6 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi.
 Berdasarkan hasil uji menggunakan Sobel test menunjukkan bahwa nilai *estimate* yang diperoleh yaitu 3,872 (>1,96) lebih besar dari 1,96 serta nilai p-value < 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis keenam (H_6) diterima : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi.
7. H_7 : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi.
 Berdasarkan hasil uji menggunakan Sobel test menunjukkan bahwa nilai *estimate* yang diperoleh yaitu 3,855 (>1,96) lebih besar dari 1,96 serta nilai p-value 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis ketujuh (H_7) diterima

: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi.

4.7. Pembahasan

4.7.1 Gambaran variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, *organizational citizenship behavior* dan kinerja Dosen.

Gambaran terkait analisis deskriptif variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, *organizational citizenship behavior* dan kinerja Dosen berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran instrumen penelitian, menunjukkan hasil analisis variabel penelitian dimana 1 variabel berada dalam kategori cukup dan 3 variabel lainnya berada pada kategori tinggi. Secara rinci gambaran variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, *organizational citizenship behavior* dan kinerja Dosen dijelaskan dalam gambar berikut ini;



Gambar 4.19
Hasil Pengujian Deskriptif variabel penelitian

Berdasarkan pengujian tabel 4.14 menunjukkan dari keempat variabel yakni variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, *organizational citizenship behavior*, kinerja Dosen, persentase skor tertinggi yakni terdapat pada variabel *organizational citizenship behavior* dengan 5 dimensi dan 18 indikator dengan total

skor rata-rata sebesar 78,37%. Skor terendah dari hasil analisis deskriptif penelitian ini yakni variabel kecerdasan emosional dengan dengan 5 dimensi dengan total skor rata-rata 63,01% yang termasuk dalam kategori cukup.

Gambaran kecerdasan emosional Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung yang di ukur dengan 5 dimensi utama yaitu kesadaran diri (*self Awareness*), pengaturan diri (*self management*), motivation (*self motivation*), empati (*empathy*), membina hubungan (*relationship management*), hasilnya menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel kecerdasan emosional rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 63.01% termasuk dalam kategori cukup, persentase tertinggi berada pada dimensi empati, hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku empati sering dilakukan oleh para Dosen baik dengan cara selalu peduli akan apa yang dirasakan oleh rekan kerjanya, tumbuhnya rasa saling percaya diantara rekan sesama dosen serta mampu memahami perspektif dari pandangan rekan kerjanya sesama Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung, sedangkan skor dimensi terendah berada pada dimensi membina hubungan (*relationship management*) dengan skor 4.773 atau 61,26% dari skor ideal yang artinya diperlukannya peningkatan pembinaan hubungan antar rekan dosen dengan lebih banyak berkomunikasi dalam hal peningkatan kualitas dan kuantitas tri dharma perguruan tinggi di Universitas tempat dosen tersebut bekerja.

Gambaran kecerdasan spiritual Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung yang diukur dengan 4 dimensi utama yaitu integritas diri, komitmen, keengganan untuk menyebabkan kerugian, kemampuan untuk menghadapi masalah. Hasilnya menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel kecerdasan spiritual dengan rata-rata penilaian ialah 71,14%, berarti jawaban responden pada variabel kecerdasan spiritual berada pada kategori tinggi. persentase tertinggi berada pada dimensi kemampuan untuk menghadapi masalah dengan skor total sebesar 5.629 atau 72,25% dari skor ideal. Dimensi kecerdasan spiritual digunakan seseorang dalam menghadapi masalah di dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih bernilai di dalam dirinya serta pekerjaan yang dilakukannya memiliki makna akan spiritualitas dengan berfokus pada Tuhan yang maha kuasa, kecerdasan

spiritual juga digunakan dalam menilai dari tingkah laku maupun tindakan yang akan dilakukan dalam pemecahan masalah agar lebih efektif. Hal tersebut juga diaplikasikan dalam kegiatan sehari-hari para Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung, sedangkan skor dimensi terendah berada pada dimensi keengganan untuk menyebabkan kerugian dengan skor 5.479 atau 70,32% dari skor ideal.

Gambaran mengenai *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini terdiri dari 5 dimensi utama yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*. Dimana hasil dari rata-rata penilaian responden sebesar 78,37, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa *organizational citizenship behavior* Dosen di Universitas swasta di Kota Bandung termasuk pada kategori **tinggi**. Persentase tertinggi berada pada dimensi *sportmanship* dengan skor total sebesar 6.152 atau 78,96% dari skor ideal. *Sportmanship* ditunjukkan dengan sikap Dosen yang dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan tidak mengeluh atas permasalahan terkait pekerjaan yang sedang dihadapi, serta dapat membuat sinergi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan masalah pekerjaan ataupun masalah antar individu rekan sesama Dosen, menjalankan prosedur maupun peraturan institusi yang telah ditetapkan, memiliki sikap toleran pada ketidaknyamanan di tempat kerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung sedangkan skor dimensi terendah berada pada dimensi *courtesy* dengan skor 5980 atau 76,76% dari skor ideal variabel *organizational citizenship behavior*, *courtesy* dapat ditingkatkan dengan adanya rasa saling menghargai akan kepentingan pribadi dari rekan kerja, saling menghormati dalam perbedaan pendapat guna menghindari perselisihan, selalu berfikir akan dampak yang ditimbulkan dari apa yang akan dilakukan baik bagi dirinya sendiri maupun rekan kerjanya, selalu melakukan konsultasi atau diskusi terkait masalah pekerjaan agar lebih efektif.

Gambaran kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung yang diukur dengan 3 dimensi utama yaitu tri dharma perguruan tinggi hasilnya menunjukkan rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja Dosen dalam penilaian ini ialah sebesar 76.19%, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung termasuk ke dalam kategori **tinggi**. Persentase tertinggi berada pada dimensi penelitian dengan skor total sebesar

11.930 atau 76,56% dari skor ideal. Salah satu tri dharma perguruan tinggi yang menjadi kewajiban yang diemban para tenaga pendidik ini yakni penelitian dan pengembangan dalam membuat karya ilmiah, karya seni monumental, karya teknologi, atau karya sastra maupun seni pertunjukan yang dilakukan oleh Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung. Guna menghasilkan penelitian yang baik para Dosen dapat melakukannya dengan menciptakan karya penelitian yang berkualitas, menyandur atau menerjemahkan buku ilmiah, menyunting karya ilmiah, karya seni monumental, karya teknologi, atau karya sastra maupun seni pertunjukan. Sedangkan skor dimensi terendah berada pada dimensi pengabdian kepada masyarakat dengan skor 11.842 atau 76,00% dari skor ideal variabel kinerja Dosen, hal tersebut dapat ditingkatkan melalui keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, pembekalan dalam berbagai pelatihan kepada masyarakat, menyelenggarakan kegiatan penyuluhan yang dibimbing para dosen, memberikan penataran yang dibutuhkan masyarakat serta kegiatan lainya yang berkaitan dengan penulisan karya ilmiah pengabdian kepada masyarakat.

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil analisis parameter estimasi pengukuran pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung diperoleh nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,646 serta nilai perolahan C.R sebesar 8,546. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior*, yang berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang maka akan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*nya dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Dari hasil analisis menunjukkan hubungan dari variabel kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* memperoleh hasil pengujian dengan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis pertama yakni “kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*” diterima

serta menunjukkan terdapat pengaruh secara langsung variabel kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan Dosen maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior*, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Romi, Ahman, Disman, Suryadi, & Riswanto, 2020) yang menunjukkan dari ketiga variabel yang ditelitinya kecerdasan emosional merupakan variabel yang paling berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* pada perguruan tinggi di Indonesia, penelitian selanjutnya (Widiani, 2019) yang mengemukakan faktor *organizational citizenship behavior* akan lebih meningkat apabila disertai dengan peningkatan kecerdasan emosional pegawai Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bali-Indonesia.

Penelitian terdahulu selanjutnya yakni (Ahmad, Rahim, Chulan, Ab Wahab, & Mat Noor, 2019) menunjukkan melalui online survei pada tenaga kependidikan di Institusi di Malaysia kecerdasan emosional dengan indikator motivasi diri yang paling mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behavior*. Sejalan dengan itu penelitian terdahulu lainnya seperti (Khalili, 2017),(Tan, Cham, Zawawi, & Aziz, 2019), (Dixit & Singh, 2019)(Afni & Amar, 2019; Dartey-Baah, Anlesinya, & Lamptey, 2019; Idrus et al., 2019; Masharyono, Senen, & Yunita, 2018; Pristika, 2020; Romi et al., 2020; S. K. Singh & Singh, 2019; Supriyanto, Ekowati, & Maghfuroh, 2019; Tan et al., 2019; Udin, 2020), hasil penelitiannya mengemukakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior*, hal tersebut dapat diinterpretasikan semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki Dosen maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior*nya dan sebaliknya jika terjadi rendahnya tingkat kecerdasan emosional dosen maka tingkat *organizational citizenship behavior*nya akan rendah pula.

2. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil analisis parameter estimasi pengukuran pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung diperoleh nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,483 serta nilai perolahan C.R sebesar 8,396. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa adanya hubungan positif antara kecerdasan spiritual dan *organizational citizenship behavior*, yang berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual yang dimiliki seseorang maka akan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*nya dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Dari hasil analisis menunjukkan hubungan dari variabel kecerdasan spiritual dan *organizational citizenship behavior* memperoleh hasil pengujian dengan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis kedua yakni “kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*” diterima serta menunjukkan terdapat pengaruh secara langsung variabel kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual Dosen maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Wea, Fakhrudin, Sukestiyarno, & Prihatin, 2020) kepada guru di Papua Selatan, dimana hasil penelitiannya menunjukkan kepatuhan kepada Tuhan sebagai salah satu indikator variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap tingkat *organizational citizenship behavior*. Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh (Asyhari, 2020) pada para pengusaha kecil menengah di Jawa Tengah-Indonesia, dimana hasilnya menunjukkan kecerdasan spiritual yang ditunjukkan dengan keimanan pada Tuhan YME yang

akan mendorong peningkatan *organizational citizenship behavior*, beserta variabel lainya seperti kecerdasan emosional, *personality*, *competency*, *salesperson performance*.

Sejalan dengan dengan hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian-penelitian lainya seperti (Adlin, 2002; Ahmed, Arshad, Mahmood, & Akhtar, 2019; Anwar, Gani, & Rahman, 2020; Din, 2019; Feng, Xiong, & Li, 2019; Hasan, 2006; Khuzaini, 2019; Mauladi, 2019; Moghadam & Makvandi, 2019; Niri & Astuti, 2019; Nur Irawan, 2019; Rahmawati, Ahmad, & Suriansyah, 2019; Rashvand, Omid & Bahrevar, 2013; Sancoko, Setiawan, & Troena, 2019; J. Singh, 2020; Skrzypińska, 2020; Supriyanto, Ekowati, & Maghfuroh, 2019; Supriyanto, Ekowati, & Masyhuri, 2019; Sutarman & Tjahjono, 2019; Syarif & Sakti, 2019; Tilova, 2019; Yoo, 2016; Zohar D. dan Marshall, 2001) keseluruhan penelitian tersebut mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut dapat diinterpretasikan semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual yang dimiliki Dosen maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior*nya dan sebaliknya jika terjadi rendahnya tingkat kecerdasan spiritual dosen maka tingkat *organizational citizenship behavior*nya akan rendah pula.

3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Dosen.

Berdasarkan hasil analisis parameter estimasi pengukuran pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung diperoleh nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,471 serta nilai perolahan C.R sebesar 5,906. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja, yang berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Dari hasil analisis menunjukkan hubungan dari variabel kecerdasan emosional dan kinerja memperoleh hasil pengujian dengan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis ketiga yakni “kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja” diterima serta

menunjukkan terdapat pengaruh secara langsung variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan Dosen maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Romi et al., 2019) pada 78 tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung, dimana hasil penelitiannya menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja bersama dengan konflik peran dan komitmen organisasi. Serta penelitian lain yang dilakukan oleh (Kuncoro & Putra, 2020) menunjukkan kecerdasan emosional, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja 100 pegawai di Rumah Sakit Sultan Agung. Sejalan dengan itu (Dewi Sanjaya & Martono, 2018)(Wea et al., 2020), (De Freitas, 2012), (Hamid, Haming, Semmaila, & Bijang, 2020; Koc & Boz, 2020; Yule, 2013), (Miao, Humphrey, & Qian, 2017), (Dai, Hou, Chen, & Zhuang, 2016; Dirican & Erdil, 2019; Dixit & Singh, 2019; Khalili, 2017; Levitats, Vigoda-Gadot, & Vashdi, 2019; Purnama, 2017; J. Singh, 2020; Yoo, 2016) menunjukkan hasil yang sama yakni kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. hal tersebut dapat diinterpretasikan semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki Dosen maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja dan sebaliknya jika terjadi rendahnya tingkat kecerdasan emosional dosen maka tingkat kinerja akan rendah pula.

4. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja Dosen.

Berdasarkan hasil analisis parameter estimasi pengukuran pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung diperoleh nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,422 serta nilai perolahan C.R sebesar 6,711. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa adanya hubungan positif antara kecerdasan spiritual dan kinerja, yang berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual yang dimiliki seseorang maka akan dapat meningkatkan kinerja dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Dari hasil analisis menunjukkan hubungan dari variabel kecerdasan spiritual dan kinerja memperoleh hasil pengujian dengan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis keempat yakni “kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja” diterima serta menunjukkan terdapat pengaruh secara langsung variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual Dosen maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Sancoko et al., 2019) pada 189 karyawan tetap di PLN Persero distribusi Bali-Indonesia, dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya (Tilova, 2019) pada 120 Guru di Madrasah Islamic School Cibinong, penelitiannya juga menunjukkan kecerdasan spiritual merupakan variabel yang paling berpengaruh pada kinerja Guru, sejalan dengan itu (Khuzaini, 2019) penelitiannya menunjukkan kecerdasan spiritual dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja 180 Karyawan Swasta di Kalimantan Selatan.

Penelitian-penelitian lainnya yang mendukung hasil dari penelitian ini dimana hasilnya menunjukkan adanya pengaruh positif kecerdasan spiritual

terhadap kinerja antara lain (Afni & Amar, 2019; Aldulaimi, 2016; Anwar et al., 2020; Dewi, 2019; Dewi Sanjaya & Martono, 2018; Din, 2019; Kumar & Rose, 2009; Mapuasari, 2018; Niri & Astuti, 2019; Romi et al., 2020; Skrzypińska, 2020; Syarif & Sakti, 2019) keseluruhan penelitian tersebut mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Hal tersebut dapat diinterpretasikan semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual yang dimiliki Dosen maka akan semakin tinggi pula tingkat kerjanya dan sebaliknya jika terjadi rendahnya tingkat kecerdasan spiritual dosen maka tingkat kerjanya akan rendah pula.

5. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja Dosen.

Berdasarkan hasil analisis parameter estimasi pengukuran pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung diperoleh nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,261 serta nilai perolahan C.R sebesar 4,354. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa adanya hubungan positif antara *organizational citizenship behavior* dan kinerja, yang berarti semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* yang dimiliki seseorang maka akan dapat meningkatkan kinerja dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Dari hasil analisis menunjukkan hubungan dari variabel kecerdasan spiritual dan kinerja memperoleh hasil pengujian dengan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis kelima yakni “*organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja” diterima serta menunjukkan terdapat pengaruh secara langsung variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja.

Dosen yang memiliki kinerja yang baik akan senantiasa memiliki keikhlasan di dalam dirinya untuk mengerjakan segala pekerjaan dengan niat ibadah baik kewajiban dalam hal tri dharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat ataupun kesehariannya dalam berinteraksi dengan rekan kerjanya. Ciri-ciri orang yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi,

maka dosen tersebut akan senantiasa membantu rekan kerjanya dan menciptakan lingkungan yang kondusif dalam mencapai tujuan organisasi yakni peningkatan kinerja suatu organisasi.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* Dosen maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Khuzaini, 2019) penelitiannya menunjukkan kecerdasan spiritual dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja 180 Karyawan Swasta di Kalimantan Selatan. Kemudian penelitian (Ticoalu, 2013) menunjukan *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan responden 50 pegawai Bank Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Manado.

Penelitian-penelitian lainnya yang mendukung hasil dari penelitian ini dimana hasilnya menunjukkan adanya pengaruh positif menunjukan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja antara lain (Ariesta, 2017; Klotz, Bolino, Song, & Stornelli, 2018; Ocampo et al., 2018; Skrzypińska, 2020; Szabó, Czibor, Restás, & Bereczkei, 2018) keseluruhan penelitian tersebut mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja. Hal tersebut dapat diinterpretasikan semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* yang dimiliki Dosen maka akan semakin tinggi pula tingkat kerjanya dan sebaliknya jika terjadi rendahnya tingkat *organizational citizenship behavior* dosen maka tingkat kerjanya akan rendah pula.

6. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Dosen melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening.

Dalam mengukur pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) serta pengaruh total (*total effect*) variabel kecerdasan

emosional terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects* dengan rincian hasil sebagai berikut;

Tabel 4.15
Standardized Direct effects (Group number 1 – Default model)

	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	OCB	Kinerja Dosen
OCB	0,582	0,627	0,000	0,000
Kinerja Dosen	0,493	0,443	0,253	0,000

Tabel 4.16
Standardized Indirect Effects (Group number 1 – Default Model)

	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	OCB	Kinerja Dosen
OCB	0,000	0,000	0,000	0,000
Kinerja Dosen	0,147	0,159	0,000	0,000

Tabel 4.17
Standardized Total Effects (Group number 1 – Default model)

	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	OCB	Kinerja Dosen
OCB	0,582	0,627	0,000	0,000
Kinerja Dosen	0,641	0,602	0,253	0,000

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil analisis *standardized direct effects* variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja Dosen sebesar 0,493 dan nilai *indirect effects* variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja yang dimediasi oleh variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,147. Hasil analisis ini menunjukkan terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui *organizational citizenship* sebagai variabel mediasi, dimana pengaruh secara tidak langsung antara kecerdasan emosional terhadap kinerja yang dimediasi oleh variabel *organizational citizenship behavior* lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya. Pengujian hipotesis ini menggunakan perbandingan antara nilai *standardized direct effect* dan *standardized indirect effect*, hasilnya nilai *standardized direct effect* lebih besar dari *standardized indirect effect*. Sehingga (H6) yang berbunyi “kecerdasan emosional terhadap kinerja Dosen melalui *organizational citizenship behavior*” dapat diterima dan

dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi lebih kecil dari pengaruh langsung antara kecerdasan emosional terhadap kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* seperti yang dilakukan oleh (Romi et al., 2019) pada 78 tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung, dimana hasil penelitiannya menunjukkan peningkatan kinerja karyawan dapat didorong oleh kecerdasan emosional melalui *organizational citizenship behavior* dengan nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,342. Penelitian selanjutnya yakni penelitian yang dilakukan oleh (Wea et al., 2020) dengan objek penelitian guru di Catholic Academy of Santo Yakobus Merauke, Papua, Indonesia, hasil penelitiannya menunjukkan kinerja guru akan meningkat seiring dengan peningkatan kecerdasan emosional melalui *altruistic professional* yang merupakan salah satu indikator dari *organizational citizenship behavior*. Penelitian berikutnya yakni penelitian yang dilakukan oleh (Widiani, 2019) di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Bali, hasilnya menunjukkan dengan meningkatnya *emotional intelligence* pegawai akan berpengaruh pada peningkatan kinerja melalui variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel *love of money*. Penelitian berikutnya (Supriyanto, Ekowati, & Masyhuri, 2019) penelitian menggunakan analisis data Partial least Square (PLS) pada 50 responden, dimana hasil penelitiannya menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian lainya yang dilakukan oleh (Ariesta, 2017) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja 69 peternak ayam ras pedaging di CV amerta Farm Corp Probolinggo. Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh (Pristika, 2020) pada 58 perawat di Colombia Asia Semarang Hospital hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*.

Kecerdasan emosional yang dimiliki Dosen di Universitas Swasta di Kota Bandung ditunjukkan melalui peningkatan kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, membina hubungan akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja

Dosen yang diukur dalam tri dharma perguruan tinggi yang berdampak pada peningkatan kinerja pendidikan dan pengajaran, peningkatan penelitian Dosen, dan peningkatan pengabdian kepada masyarakat melalui peningkatan *organizational citizenship behavior* yang diukur melalui *altruism, conscientiousness, courtesy, sportmanship dan civic virtue*. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*, semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*, hal ini akan berdampak pada meningkatkan kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung.

7. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja Dosen melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening.

Dalam mengukur pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) serta pengaruh total (*total effect*) variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects* dengan rincian hasil sebagai berikut;

Standardized Direct effects (Group number 1 – Default model)

	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	OCB	Kinerja Dosen
OCB	0,582	0,627	0,000	0,000
Kinerja Dosen	0,493	0,443	0,253	0,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 – Default Model)

	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	OCB	Kinerja Dosen
OCB	0,000	0,000	0,000	0,000
Kinerja Dosen	0,147	0,159	0,000	0,000

Standardized Total Effects (Group number 1 – Default model)

	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	OCB	Kinerja Dosen
OCB	0,582	0,627	0,000	0,000
Kinerja Dosen	0,641	0,602	0,253	0,000

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil analisis *standardized direct effects* variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja Dosen sebesar 0,443 dan nilai *indirect effects* variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja yang dimediasi oleh variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,159. Hasil analisis ini menunjukkan terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui *organizational citizenship* sebagai variabel mediasi, dimana pengaruh secara tidak langsung antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja yang dimediasi oleh variabel *organizational citizenship behavior* lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya. Pengujian hipotesis ini menggunakan perbandingan antara nilai *standardized direct effect* dan *standardized indirect effect*, hasilnya nilai *standardized direct effect* lebih besar dari *standardized indirect effect*. Sehingga (H6) yang berbunyi “kecerdasan spiritual terhadap kinerja Dosen melalui *organizational citizenship behavior*” dapat diterima dan dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi lebih kecil dari pengaruh langsung antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* seperti yang dilakukan oleh (Khuzaini, 2019) dengan sampel penelitian 180 responden menunjukkan nilai spiritual yang ditunjukkan dengan kecerdasan spiritual yang dimilikinya berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior*. Penelitian selanjutnya yakni penelitian yang dilakukan oleh (Wea et al., 2020) dengan objek penelitian guru di Catholic Academy of Santo Yakobus Merauke, Papua, Indonesia, hasil penelitiannya menunjukkan kinerja guru akan meningkat seiring dengan peningkatan kecerdasan emosional dan spiritual melalui *altruistic professional* yang merupakan salah satu indikator dari *organizational citizenship behavior*. Penelitian berikutnya

Mochamad Vrans Romi, 2020

MODEL PENINGKATAN KINERJA DOSEN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL PADA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

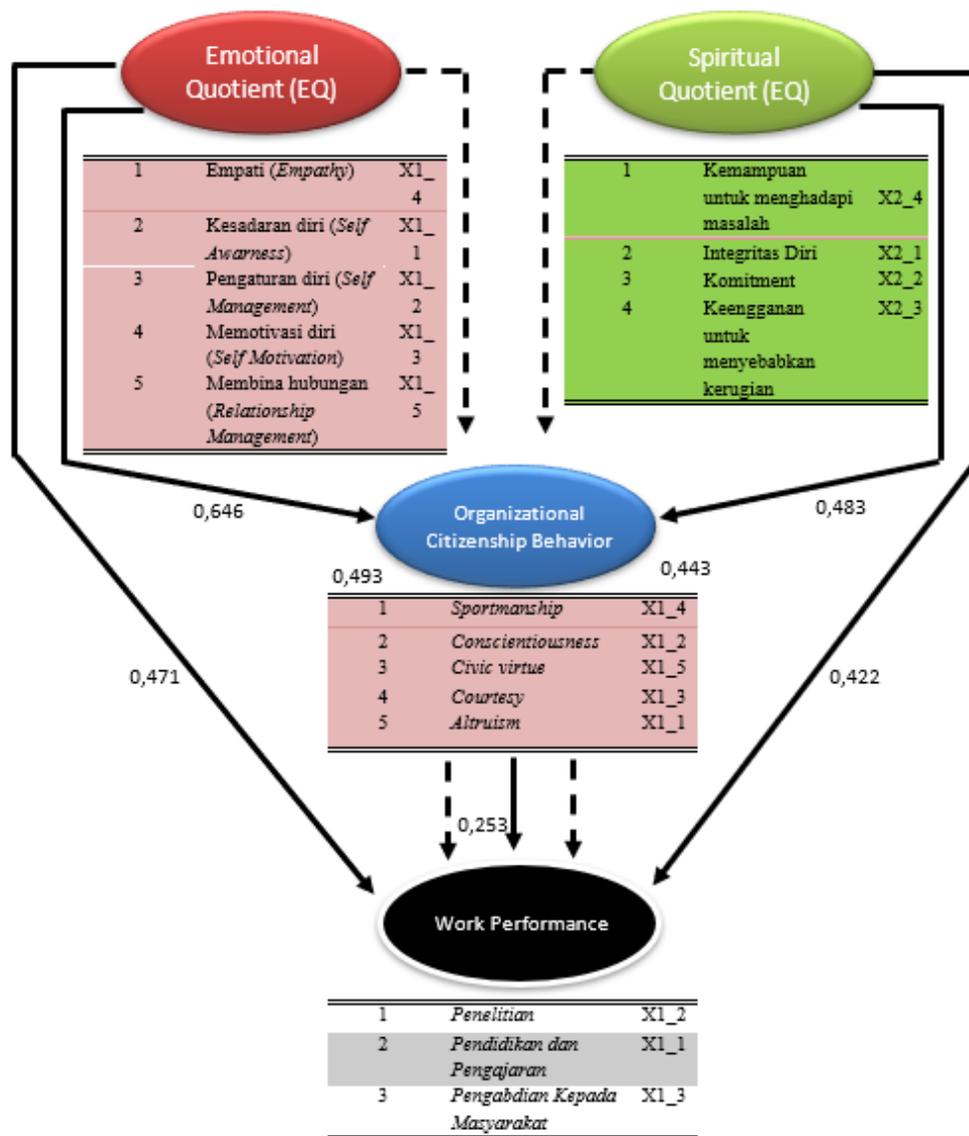
yakni penelitian yang dilakukan oleh (Supriyanto, Ekowati, & Maghfuroh, 2019) di Bank Bri Syariah Malang dengan sampel 154 karyawan, hasilnya menunjukkan dengan meningkatnya kecerdasan spiritual pegawai akan berpengaruh pada peningkatan kinerja melalui variabel *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan melalui nilai Sobel test yang diperoleh sebesar $33,489 > 1,96$. Penelitian berikutnya (Supriyanto, Ekowati, & Masyhuri, 2019) penelitian menggunakan analisis data Partial least Square (PLS) pada 50 responden, dimana hasil penelitiannya menunjukkan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Pristika, 2020) dengan judul *The Influence of Organizational Citizenship Behavior, Continuance Commitment, Emotional Intelligence and Spirituality on Performance*. Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh (Pristika, 2020) pada 138 populasi dengan sampel yang diambil sejumlah 58 perawat di Colombia Asia Semarang Hospital hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*.

Kecerdasan spiritual yang dimiliki Dosen di Universitas Swasta di Kota Bandung ditunjukkan melalui peningkatan integritas diri, komitmen, keengganan menyebabkan kerugian, kemampuan untuk menghadapi masalah, akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja Dosen yang diukur dalam tri dharma perguruan tinggi yang berdampak pada peningkatan kinerja pendidikan dan pengajaran, peningkatan penelitian Dosen, dan peningkatan pengabdian kepada masyarakat melalui peningkatan *organizational citizenship behavior* yang diukur melalui *altruism, conscientiousness, courtesy, sportmanship dan civic virtue*. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*, semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*, hal ini akan berdampak pada meningkatkan kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung.

4.8. Temuan Hasil Penelitian

4.8.1 Model Peningkatan Kinerja Dosen

Temuan hasil penelitian ini berupa model peningkatan kinerja Dosen melalui *organizational citizenship behavior*, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual pada Universitas swasta di Kota Bandung, dengan menggunakan unit analisis 371 sampel, dalam hal ini Dosen di 19 Universitas Swasta di Kota Bandung sebagai responden menghasilkan temuan model yang berguna untuk meningkatkan kinerja Dosen dengan gambar model sebagai berikut;



Gambar 4.20
Model Peningkatan Kinerja Dosen

Model peningkatan kinerja Dosen melalui *organizational citizenship behavior*, kecerdasan emosional dan spiritual merupakan model kontekstual yang bervariasi sehingga dapat memberikan hasil empiris sejauhmana pengukuran dimensi yang ada dalam variabel *organizational citizenship behavior* (*altruism, conscientiousnes, courtesy, sportmanship dan civic virtue*), variabel kecerdasan emosional (kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, membina hubungan) dan variabel kecerdasan spiritual (integritas diri, komitmen, keengganan menyebabkan kerugian, kemampuan untuk menghadapi masalah) dapat bermanfaat untuk acuan guna peningkatan kinerja Dosen Di Universitas swasta di Kota Bandung.

Hasil temuan ini dapat dikatakan berhasil memberikan jawaban dari *research gap* mengenai adanya ketidakjelasan atau kesimpangsiuran terkait penelitian-penelitian yang mengkaji mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap variabel kinerja, kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior*, kecerdasan emosional terhadap kinerja, kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*, kecerdasan spiritual terhadap kinerja, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil pengembangan model peningkatan kinerja Dosen yang disusun dari rangkaian metodologi penelitian dan pembuktian secara empiris, peneliti menemukan karakteristik kinerja Dosen di Universitas Swasta di Kota Bandung sebagai berikut;

1. Faktor *organizational citizenship behavior* dirasa lebih dipengaruhi oleh kepribadian dalam hal ini kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ditunjukkan dengan memberikan makna bahwa semakin meningkat kecerdasan emosi pegawai semakin meningkat pula *organizational citizenship behavior* (Widiani, 2019). Kemampuan memotivasi diri sendiri untuk bekerja keras merupakan hal yang penting dalam *organizational citizenship behavior* (Z.

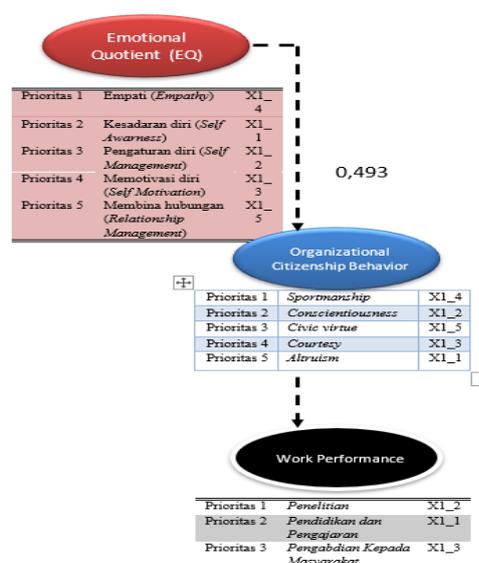
Ahmad et al., 2019). Kemampuan seorang Dosen dalam mengelola kecerdasan emosinya sendiri tersebut ditunjukkan dengan keseharian dalam bertindak secara efektif dan selalu bersikap optimis dalam menjalankan tugas sehari-hari, karena sebagai tenaga pengajar mereka seharusnya dapat mengelola berbagai tekanan kerja baik secara internal (tekanan yang datangnya dari rekan kerja dan atasan) maupun secara eksternal (tekanan dari keluarganya), dengan demikian mereka cukup memahami cara mengelola kecerdasan emosinya di lingkungan kerjanya.

2. Dosen yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan senantiasa membuat dirinya untuk memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik serta memahami arti penting dalam proses pembelajaran yang harus dilalui dimana kesemuanya dilandaskan oleh keimanan dan kepatuhan sebagai makhluk ciptaan Tuhan (Afni & Amar, 2019; Mauladi, 2019). Sebaliknya, Dosen dengan kecerdasan spiritual yang rendah akan memiliki pemikiran tertutup, kurang menyadari makna hidup dan melupakan tugasnya sebagai makhluk ciptaan Tuhan. Sejalan dengan penelitian (Antony, 2013; Salesperson & Java, 2020; Skrzypińska, 2020; Sutarman & Tjahjono, 2019) bahwa kecerdasan spiritual mampu untuk menghadapi dan memecahkan masalah, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Pengaruh positif tersebut memberikan makna semakin tinggi kecerdasan spiritual maka *organizational citizenship behavior* Dosen akan ikut meningkat. Sebaliknya bila kecerdasan spiritual Dosen rendah maka *organizational citizenship behavior* Dosen akan ikut rendah (A. Ahmed et al., 2019; Feng et al., 2019; J. Singh, 2020; Wea et al., 2020).
3. Dosen yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan senantiasa membuat dirinya untuk memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik serta memahami arti penting dalam proses pembelajaran yang harus dilalui dimana kesemuanya dilandaskan oleh keimanan dan kepatuhan sebagai makhluk ciptaan Tuhan (Afni & Amar, 2019; Mauladi, 2019).

- Sebaliknya, Dosen dengan kecerdasan spiritual yang rendah akan memiliki pemikiran tertutup, kurang menyadari makna hidup dan melupakan tugasnya sebagai makhluk ciptaan Tuhan. Sejalan dengan penelitian (Antony, 2013; Salesperson & Java, 2020; Skrzypińska, 2020; Sutarman & Tjahjono, 2019) bahwa kecerdasan spiritual mampu untuk menghadapi dan memecahkan masalah, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain
4. Pegawai dalam hal ini Dosen yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan pegawai tersebut terhadap tempat mereka bekerja, serta penelitian lainnya seperti yang dilakukan oleh (De Freitas, 2012; Hamid et al., 2020; Koc & Boz, 2020; Yule, 2013) menunjukkan Pengaruh positif tersebut memberikan makna semakin tinggi kecerdasan emosi Dosen maka kinerja Dosen akan ikut tinggi. Sebaliknya bila kecerdasan emosi Dosen rendah maka kinerja Dosen akan ikut rendah.
 5. Seseorang pegawai yang memiliki makna spiritualitas dalam keseharian bekerja di suatu institusi akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti (Syarif & Sakti, 2019). Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju (Hamid et al., 2020; Kholid & Rohmatika, 2019; Rahmawati et al., 2019). Pegawai mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya di rumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka (Din, 2019; Mauladi, 2019; Nur Irawan, 2019). Oleh karena itu, pegawai yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik, akan dipraktikkan dalam kinerja di tempat ia bekerja.
 6. Dosen yang mempunyai kinerja yang baik dengan organisasi akan bekerja dengan sukarela dan ikhlas bukan hanya mengharap imbalan, mereka akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam pengajaran, penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat demi kemajuan institusi tempat

Dosen tersebut bekerja. Dosen lebih menghargai waktu, lebih berkomitmen dalam melayani setiap mahasiswanya, mengedepankan kepentingan organisasi, mematuhi segala peraturan yang berlaku, mengikuti perubahan organisasi, serta loyal terhadap institusi. Dosen dengan kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, dengan memberikan usaha terbaiknya untuk menjalankan apa yang telah menjadi tugasnya. Di samping itu, pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan bertanggung jawab (Ticoalu, 2013). Mereka juga akan cenderung senang dalam membantu rekan kerja yang sedang melakukan tugas diluar kantor (*altruism*) (Ong et al., 2018).

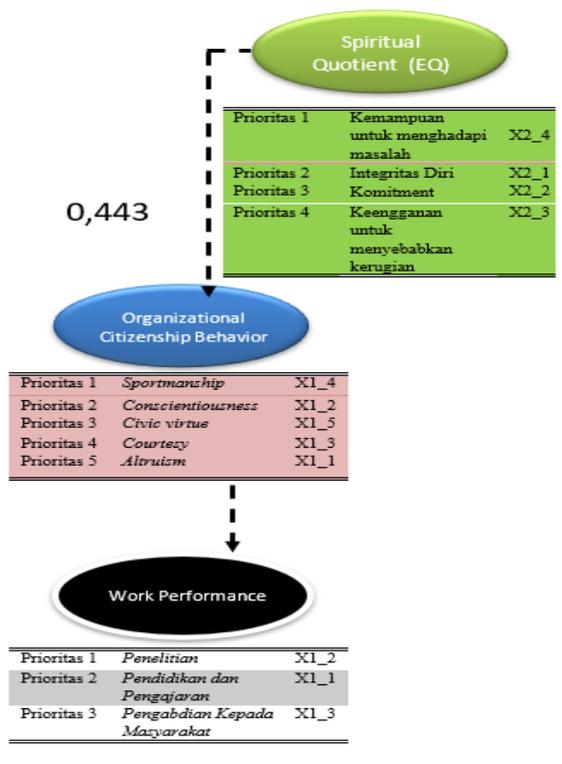
7. Perilaku membantu yang ditunjukkan Dosen akan berkontribusi meningkatkan kinerja Dosen. Dosen sebagai tenaga pendidik yang telah lama bekerja akan membantu Dosen baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu institusi dalam mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Selain itu, dapat juga membantu Dosen baru untuk cepat mencapai target kinerja yang sudah di tentukan oleh Institusi. Hal tersebut dikarenakan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi dan tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi, seperti pada penjelasan hasil penelitian dalam gambar berikut;



Gambar 4.21
Mediasi dari Organizational Citizenship Behavior terhadap Kecerdasan Emosional dalam meningkatkan Kinerja Dosen

Organizational citizenship behavior juga meningkatkan stabilitas kinerja karyawan. Dosen dengan kecerdasan emosional yang menampilkan perilaku yang baik memiliki kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru dan dipadukan dukungan *organizational citizenship behavior* dengan meningkatkan kemampuannya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya akan memberikan efek positif pada kinerja Dosen.

8. Kecerdasan spiritual yang didukung oleh *organizational citizenship behavior* yang baik akan mampu meningkat kinerja sehingga akan mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, seperti pada penjelasan gambar berikut

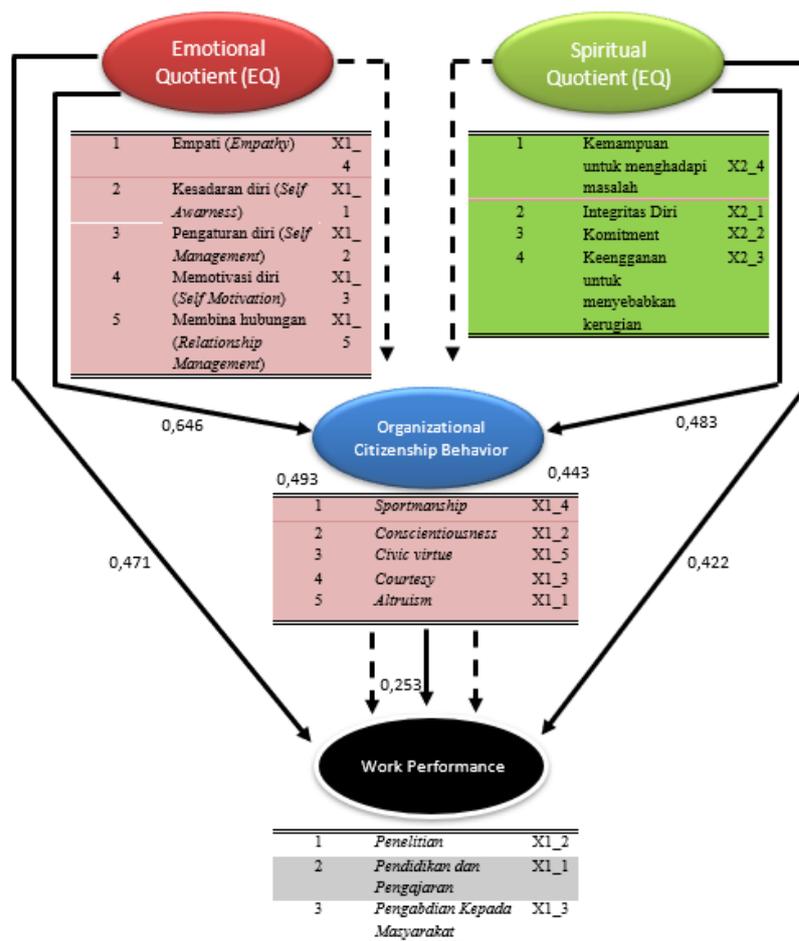


Gambar 4.22
Mediasi dari Organizational Citizenship Behavior terhadap Kecerdasan Emosional dalam meningkatkan Kinerja Dosen

Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja Dosen dengan dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* pada Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung, sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung melalui *organizational citizenship behavior*

4.9. Novelty Penelitian

Temuan dalam hasil penelitian ini menghasilkan kabaruan (*novelty*) yang dikaji dari aspek proses, manajemen, metode, prosedur dan lain-lain yang dapat menjadi model bagi peningkatan kinerja Dosen Pada Universitas Swasta di Kota Bandung, seperti pada gambar berikut;



Gambar 4.23
Novelty Model Peningkatan Kinerja Dosen

Novelty dalam penelitian ini menghasilkan model peningkatan kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung, dimana model ini belum pernah dikaji maupun di teliti pada Dosen di penelitian-penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil FGD dan expert Judgement, maka novelty dalam penelitian ini yakni pembuatan model peningkatan kinerja Dosen Melalui *organizational citizenship behavior*, Kecerdasan Emosional dan Spiritual Pada Universitas Swasta di Kota Bandung. Kinerja Dosen akan meningkat seiring peningkatan *organizational citizenship behavior*, Dosen yang membantu rekan kerjanya sesama Dosen lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya untuk meningkatkan kinerja rekan tersebut. perilaku tersebut membantu membantu menyebarkan *best practice* ke para Dosen lainnya, membantu tugas Dosen lainnya yang tidak hadir di tempat kerja atau Dosen yang mempunyai beban kerja yang berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja dalam menjalankan tri dharma Perguruan Tinggi.

Peningkatan *organizational citizenship behavior* seiring pula dengan peningkatan kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivation, empati, membina hubungan, dan peningkatan kecerdasan spiritual yang meliputi integritas diri, komitmen, keengganan untuk menyebabkan kerugian, kemampuan untuk menghadapi masalah.

Secara rinci novelty yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Kebaruan (*invention*)

Hasil penelitian ini menemukan prinsip dasar dari peningkatan kinerja Dosen yang sudah ada sebelumnya baik praktek maupun kebiasaan yang menjadi dasar dari peningkatan kinerja melalui penggabungan konstruk *organizational citizenship behavior*, kecerdasan emosional dan spiritual Pada Universitas Swasta di Kota Bandung

2. Kebaruan (*improvement*)

Hasil penelitian ini pun merupakan peningkatan dari prinsip sebelumnya dari model-model peningkatan kinerja atau pun bersifat perbaikan dari

teori/praktek yang sudah ada sebelumnya yang serupa meneliti tentang peningkatan kinerja dengan referensi-referensi terbaru.

3. Kebaruan (refutation)

Penelitian ini juga memberikan manfaat berupa wawasan yang komprehensif yang digunakan sebagai landasan untuk menghasilkan sebuah prinsip dasar baru dalam hal peningkatan kinerja bagi Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung.

4.10. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian Model Peningkatan Kinerja Dosen melalui *organizational citizenship behavior* kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual di Universitas Swasta di Kota Bandung ini antara lain;

1. Penelitian hanya mencangkup pada tingkat Universitas sehingga belum dapat menggambarkan Perguruan tinggi secara menyeluruh lainnya seperti Institusi, Sekolah Tinggi, Akademi, Akademi Komunitas, Politeknik.
2. Penelitian ini juga dibatasi hanya pada Universitas Swasta di Kota Bandung, sehingga akan dirasa lebih komprehensif dan representatif jika dilakukan pula pada Universitas Negeri di Kota Bandung.