

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh

Anis Khairunnisa¹, Raihan Iskandar², Luthfi³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang - Banda Aceh
email: khairunnisaanis21@gmail.com

² Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: raihaniskandar@uniki.ac.id

³ Dosen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: tggk.luthfiarongan@gmail.com

Article history

Received:
April 5, 2024
Accepted:
April 10, 2024
Published:
April 17, 2024

Page:
45 – 57

Keywords:
*emotional intelligence,
organizational citizenship
behavior,
employee performance,
quality of work life*



© 2023
Oleh authors. *SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship*. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan *Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License*

ABSTRACT: *This research was conducted at STIES Banda Aceh, with research objects being 31 lecturers and 13 educational staff. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS) method with the SmartPls 4.0 program. The research results show that emotional intelligence and organizational citizenship behavior have a positive and significant influence on employee performance. Other results show that the influence of Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior on Performance and fully mediated by Quality of Work Life has a positive and significant influence. The higher the Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior, the higher the Quality of Work Life which will ultimately improve employee performance.*

ABSTRAK: Penelitian ini dilakukan pada STIES Banda Aceh, dengan objek penelitian 31 dosen dan 13 tenaga kependidikan, Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan program SmartPls 4.0. Hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, perilaku kewargaan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai. Hasil lain menunjukkan bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap Kinerja dan dimediasi secara penuh oleh Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Semakin tinggi Kecerdasan Emosional, Perilaku Kewargaan Organisasional maka semakin tinggi pula Kualitas Kehidupan Kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Grand desain Perguruan Tinggi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan Sivitas Akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh Sebagai salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tanggung jawab dan partisipasi dalam dunia pendidikan, maka yayasan Sabang Merauke

melaksanakan salah satu tujuan kemerdekaan yang tercantum dalam pembukaan undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, yaitu turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang diharapkan menjadi wadah penampungan aspirasi dan hasrat masyarakat yang terus berkembang untuk mengikuti pendidikan tinggi.

Untuk itu, sebagai organisasi perlu focus pada perilaku kewargaan organisasional, yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku tersebut dapat mengurangi kebutuhan akan berbagai sumber daya yang langka untuk fungsi-fungsi perbaikan dalam organisasi, serta meningkatkan produktifitas hubungan kerja (Organ dalam Podsakoff, 2000).

Karena tanpa kinerja yang tinggi akan susah diharapkan dapat membantu lembaga. Sandy (2015), dan Sutrisno (2016) menyatakan kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Dan ini ditekankan Mathis dan Jackson (2009) dengan beberapa indikasinya yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerjasama dengan rekan kerja.

Perilaku Kewargaan Organisasional (*Organizational citizenship behavior*) menurut (Organ dalam Podsakoff et al. 2000), bahwa suatu perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi dan yang tidak diperhitungkan sistem reward secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas, dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan. Perilaku tersebut meliputi: mempelajari tugas-tugas baru, sebagai sukarelawan yang melakukan sesuatu bagi keuntungan kelompok, dan lebih memiliki orientasi terhadap karyawan baru. Fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2008).

Secara garis besar ada dua faktor yang mempengaruhi kemunculan perilaku kewargaan organisasional para pegawai, yaitu faktor dari luar diri individu dan faktor dari dalam diri individu. Faktor dari luar yang berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun kepemimpinan (Ammalia, 2018). Pegawai yang merasa puas akan memiliki kinerja dan kehadiran yang lebih baik (Luthans, 2006). Hasil dari beberapa penelitian membuktikan salah satu faktor dari dalam diri individu yang berpengaruh pada perilaku kewargaan organisasional adalah kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* (Hanzae & Mirvaisi, 2013; Yunus Noorlaila Hj, 2012; Busso, 2003; Raharjo Taufik, 2012).

Marshall (1950) dalam Vigoda dan Golembiewski (2001) mengemukakan bahwa secara umum *citizenship behavior* merujuk pada 3 elemen utama yaitu, kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*), dan partisipasi. Biasanya pengukuran perilaku kewargaan organisasional dalam penelitian ini dapat menggunakan 4 aspek yaitu *Altruism* merupakan perilaku individu dalam membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan baik mengenai masalah tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. *Courtesy* adalah sikap menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. *Civic Virtue* merupakan, perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). *Sportmanship* merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keluhan-keluhan.

Untuk juga meningkatkan kinerja kemampuan pegawai dalam emosi yang mantap dan stabil perlu dijaga. Kecerdasan emosional mengevaluasi orang dengan aspek emosional, yang berkaitan dengan berapa banyak seseorang memiliki kesadaran dan perasaannya sendiri, dan bagaimana mengendalikan serta mengelolanya (Eynollahzadeh & Ali, 2013).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dan jauh lebih berperan ketimbang IQ dalam pekerjaan (Goleman, 1995). Jika kecerdasan emosional pegawai rendah akan mengakibatkan tingkat perilaku kewarganegaraan juga rendah (Anindya, 2011). Hal tersebut karena disebabkan oleh faktor emosi yang kurang bisa dikendalikan maka bisa mengurangi niat untuk membantu rekan kerja atau bisa memicu timbulnya masalah.

Faktor lain yang mempengaruhi seseorang berperilaku kewarganegaraan selain kecerdasan emosional adalah kualitas kehidupan kerja (Warr, Cook & Wall. 1979; Bruchon-Schweitzer, 2002). Menurut Zin (2004) bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan,

adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan ide yang dapat diberikan oleh karyawan pada suatu organisasi.

Casio (2010) menyatakan kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan dimana mereka menginginkan rasa aman, kepuasan dan kesempatan sebagai layaknya manusia. Demikian juga Saraji dan Dargahi (2006), menyebut kualitas kehidupan kerja merupakan program yang komperhensif, dimana pelaksanaan aspek kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pekerja, sebagai bagian pembelajaran, serta membantu mengelola perubahan dan transisi supaya berjalan dengan baik.

Menurut Nadler dan Lawler dalam Anatan & Ellitan (2009), beberapa faktor yang menentukan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja yakni (a) persepsi akan kebutuhan, (b) berfokus pada masalah yang penting di dalam organisasi, (c) memiliki struktur untuk mengidentifikasi memecahkan masalah, (d) sistem imbalan di desain dengan baik sesuai tuntutan yang ada, (e) berbagai sistem dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan (f) keterlibatan seluruh anggota organisasi.

Penelitian Arifin (2012) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.

Amatan peneliti, masih terdapat pegawai di Lembaga STIE Sabang yang mudah emosional dan cenderung membawa masalah pribadi ke lingkungan kerja. Juga masih rendahnya pengawasan atasan terhadap hasil kerja bawahan yang mengakibatkan tidak adanya rasa kepuasan kerja bawahan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Disamping itu, diakui bahwa terbatasnya kreatifitas dan inovasi untuk kepentingan dan kemajuan lembaga dalam cara bekerja dan sumbangan ide yang dapat diberikan oleh karyawan.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sedangkan analisis secara asosiatif (dengan analisis inferensial), merupakan salah satu macam-macam metode penelitian kuantitatif yang melakukan analisis hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis (Marwan, dkk, 2023).

Pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar pada objek penelitian (pehawai), dan dibuat tertutup dengan 5 pilihan, berkaitan dengan persetujuan suatu perkara. Instrumen ini berupa pernyataan dari dimensi/indikator variabelnya yang dijabarkan berikut:

Tabel 1. Indikator Variabel

VARIABEL	DIMENSI
Kecerdasan Emosional (X1) Sumber: Goleman (2000)	Persepsi emosi - Mengelola emosi Memahami emosi - Pemanfaatan emosi
Perilaku kewarga Negara organisasional (X2) Sumber: Podsakoff <i>et al.</i> , (2000)	<i>Altruism</i> - Civic Virtue <i>Helping</i> - Sportsmanship
Kualitas kehidupan kerja (Z) Sumber: Casio (2010)	<i>Job and careersatisfaction</i> - Stress at work <i>eneral well being</i> - Control at work <i>Home-work interface</i> - Working condition
Kinerja (Y) Simber: Mangkunegara (2001),	Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh berjumlah 44 pegawai, dan semua diambil sebagai sampel penelitian.

c. Alat Analisis

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model – Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan program SmartPls 4.0. Model persamaan struktural (SEM) merupakan suatu teknik analisis *multivariate* yang menggabungkan analisis faktor dan analisis jalur sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan antar variabel

eksogen (independen) dan endogen (dependen) *multiple* dengan banyak faktor (Sholihin & Ratmono, 2013). SEM dibagi menjadi dua tipe, yaitu *Covarian – based Structural Equation Model* (CB-SEM) dan *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLS-SEM).

Partial Least Square (PLS) adalah bagian dari SEM. Alat analisis statistika ini dipilih karena mempunyai beberapa kelebihan (Hair dkk., 2010; Kock, 2011; Ratmono, 2012). Pertama, SEM-PLS sesuai untuk model penelitian ini yang menggunakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (*latent variables*) dan telah memperhitungkan *measurement error*. Kedua, analisis SEM dapat menguji secara simultan *multiple independence* seperti dalam model penelitian ini. Ketiga, tidak membutuhkan data yang terdistribusi normal atau sebuah penelitian dengan sampel yang sedikit. Tobias (1997) dalam Ghozali & Latan (2012) menyatakan bahwa PLS merupakan suatu metode untuk memprediksi konstruk dalam model dengan banyak faktor dan hubungan *collinear*. PLS-SEM sendiri menggunakan software seperti *SmartPLS*, *WarpPLS*, *PLS-Graph* dan *VisualGraph*.

Penelitian ini juga menggunakan variabel mediasi sehingga disebut model persamaan SEM dengan efek mediasi, yaitu merupakan hubungan antara konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung atau antara. Artinya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen bisa secara langsung tetapi juga bisa melalui variabel pendukung atau mediasi (Sholihin & Ratmono, 2013). Pengujian efek mediasi menggunakan program WarpPLS dengan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986).

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada STIES Banda Aceh, dengan objek penelitian 31 dosen dan 13 tenaga kependidikan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir. Gambaran umum responden tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Uraian	Frekuensi	%
Jenis Kelamin:	• Laki-laki	25	56,8%
	• Perempuan	19	43,2%
Umur:	• 18 - 25 thn	1	2,3 %
	• 24 - 30 thn	5	11,3%
	• 31 - 7 thn	10	22,7%
	• 38- 40 thn	20	45,5%
	• >44	8	18,2%
Pendidikan:	• SMA	2	4,5%
	• Sarjana (S1)	0	25%
	• Pasca Sarjana (S2)	11	68,1%
	• Doktor (S3)	1	2,4 %
Jumlah		44	100%

2). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

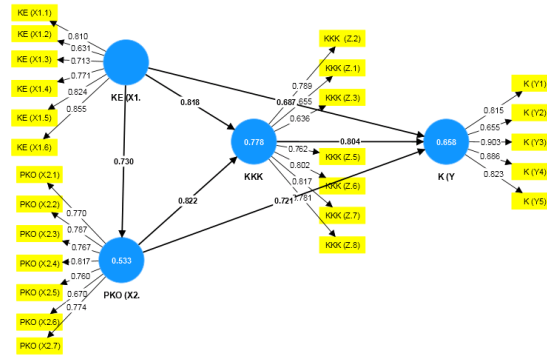
Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004). Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali.

Pada model pengukuran (*measurement model*) dilakukan evaluasi hubungan antara indikator dan konstraknya dengan menilai validitas dan reabilitas. Validitas konstruk dianalisis dalam dua komponen: (1) validitas konvergen (*loading Factor* dan AVE), dan (2) validitas diskriminan (akar AVE dan korelasi antar-variabel laten). Sedangkan reliabilitas dinilai dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* (Sholihin & Ratmono, 2013).

Terdapat dua komponen untuk menguji validitas konstruk, yaitu pertama validitas konvergen yang ditentukan oleh *loading factor* dan AVE dengan syarat *loading factor* di atas 0.50, dan nilai *average variance extracted* (AVE) di atas 0,50 (Sofyan Yamin & Kurniawan, 2011). Komponen yang kedua adalah validitas diskriminan, yang dapat dikatakan memenuhi syarat jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar-konstruk.

a). Uji Validitas Konvergen

Pengujian ini meliputi dua hal yaitu melihat nilai *loading factor* dan nilai *t statistic* serta nilai *average variance extracted* (AVE). Gambar 1 berikut ini memperlihatkan *out put indicator loadings* variabel independen, dan variabel mediasi yang diukur secara reflektif dengan menggunakan program *SmartPLS 4.0*.



Gambar 1 Tampilan *out put indicator loading*

Tabel berikut menjelaskan *output indicator loadings* variabel dependen, variabel independen, dan variabel mediasi yang diukur secara reflektif dengan menggunakan program *SmartPLS 4.0*.

Tabel 3. Output Indicator Loadings Variabel Kinerja (n=44)

No	Item Variabel Kinerja	Loading Factor
		1
1	Saya mengerjakan tugas dengan teliti	0,810
2	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,633
3	Saya selalu menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target	0,712
4	Saya selalu bersedia kapanpun dibutuhkan oleh perusahaan	0,771
5	Saya mengetahui deskripsi dari pekerjaan yang saya kerjakan	0,824
6	Saya dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan	0,854

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y), dimana konstruk variabel tersebut diukur dengan 6 item pertanyaan. Dari tampilan *out put indicator loadings* di atas terlihat bahwa masing-masing indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif dengan *loading* di atas 0,50. Jadi keenam item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan.

Tabel 4. Output Indicator Loadings Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (n=44)

No.	Item Pertanyaan Loyalitas Merek	Loading Factor
		1
1	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan saya.	0,664
2	Saya merasa baik saat ini.	0,790
3	Atasan saya menyediakan fasilitas yang lengkap dan memadai agar saya dapat bekerja dengan baik.	0,620
4	Saya diberikan jam kerja yang sesuai.	0,467
5	Saya mendapat pengakuan dari atasan setelah melakukan pekerjaan dengan baik	0,756
6	Kebanyakan tujuan hidup saya mendekati kategori ideal.	0,794
7	Saya puas dengan peluang karir yang tersedia untuk saat ini.	0,811
8	Secara keseluruhan saya puas dengan kualitas kehidupan kerja	0,778

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja (Z) dimana konstruk variabelnya diukur dengan 8 item pertanyaan. Dari tampilan *out put indicator loadings* tersebut menunjukkan bahwa variabel mediasi yang memiliki 8 item pertanyaan telah memenuhi syarat validitas konvergen yaitu *loading factor* di atas 0,50 dan signifikan.

Variabel independen yang dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X1). Konstruk variabelnya diukur dengan 6 item pertanyaan. Dari tampilan *out put indicator loadings* tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki 6 item pertanyaan telah memenuhi syarat validitas konvergen yaitu *loading factor* di atas 0,50 dan signifikan.

Tabel 5. Output Indicator Loadings Kecerdasan Emosional (n=44)

No.	Item Variabel Kecerdasan Emosional	Loading Factor
		1
1	Pegawai tahu kapan waktu yang tepat untuk membicarakan masalah pribadi kepada orang lain	0,810
2	Orang lain mudah mengungkapkan isi hatinya pada sesama pehawai	0,633
3	Ketika suasana hati berubah, Pegawai dapat melihat kemungkinan baru.	0,712
4	Pegawai mengetahui mengapa emosi-emosi saya berubah.	0,771
5	Beberapa kejadian penting menuntun Pegawai untuk mengevaluasi kembali hal yang penting dan tidak penting.	0,824
6	Pegawai menyadari pesan non-verbal yang disampaikan oleh orang lain.	0,854

Kemudian Variabel independen yang kedua dalam penelitian ini adalah Perilaku Kewargaan Organisasional (X2). Konstruk variabelnya diukur dengan 7 item pertanyaan. Dari tampilan *ouput indicator loadings* tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki 7 item pertanyaan telah memenuhi syarat validitas konvergen yaitu *loading factor* di atas 0,50 dan signifikan.

Tabel 6. Output Indicator Loadings Variabel Perilaku Kewargaan Organisasional (n=44)

No.	Item Variabel Perilaku Kewargaan Organisasional	Loading Factor
		1
1	Pegawai bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan.	0,770
2	Pegawai mencoba mencegah timbulnya masalah dengan karyawan lain.	0,787
3	Pegawai bertindak sebagai konsiliator saat terjadi Ketidak sepakatan antar rekan-rekan kerja.	0,767
4	Pegawai berpartisipasi aktif dalam segala hal yang menyangkut pekerjaan.	0,817
5	Pegawai mempertimbangkan dampak atas tindakan yang dilakukan terhadap pekerjaan orang lain.	0,760
6	Pegawai hadir dalam setiap pertemuan	0,670
7	Pegawai bersedia membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi walaupun sedang sibuk	0,774

Tabel 7. Tampilan Outer Loadings

Indikator	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (IO/STERRI)
X1	0.810	0.813	0.050	16,342
X2	0.632	0.628	0.096	6,591
X3	0.712	0.704	0.100	7,157
X4	0.771	0.763	0.081	9,550
X5	0.824	0.818	0.064	12,806
X6	0.854	0.853	0.049	17,606
PKO	0.770	0.770	0.063	12,219
PKO	0.787	0.783	0.055	14,188
PKO	0.767	0.765	0.061	12,521
PKO	0.817	0.813	0.049	16,650
PKO	0.760	0.764	0.053	14,394
PKO	0.670	0.666	0.078	8,591
PKO	0.774	0.773	0.058	13,437
KKK	0.795	0.796	0.044	17,894
KKK	0.669	0.665	0.086	7,755
KKK	0.791	0.791	0.070	11,324
KKK	0.813	0.806	0.061	13,424
KKK	0.777	0.776	0.057	13,550
KKK	0.617	0.612	0.106	5,842
KKK	0.450	0.446	0.113	3,981
KKK	0.758	0.750	0.090	8,437
K	0.807	0.805	0.068	11,780
K	0.661	0.652	0.117	5,660
K	0.902	0.902	0.027	33,635
K	0.885	0.887	0.025	36,004
K	0.829	0.827	0.048	17,341

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2023.*

Bila nilai *loading factor* suatu indikator diatas 0,50 dan nilai *t statistic* lebih dari 2,0; maka dapat dikatakan valid (Sofyan Yamin & Kurniawan, 2011). Berdasarkan hasil pengujian model pada lampiran, terlihat

bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* diatas 0,50 dan semua *loading factor* memiliki nilai *t statistic* diatas 2,0; sehingga jelas memiliki validitas yang signifikan.

Pemeriksaan terakhir dari *convergent validity* adalah melihat output AVE. Konstruk yang memiliki *convergent validity* yang baik adalah apabila nilai AVE dan *Communality* lebih dari 0,50 serta nilai *redundancy* mendekati 1 (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Berikut hasil *output* AVE, dan *communality*.

Tabel 8. Tampilan Hasil AVE

Variabel	AVE	Communality
Kecerdasan Emosional	0.596	0.596
Perilaku Kewargaan Organisasional	0.585	0.585
Kualitas Kehidupan Kerja	0.585	0.517
Kinerja	0.674	0.674

Berdasarkan tabel diatas, konstruk Kecerdasan Emosional, Perilaku Kewargaan Organisasional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja memiliki nilai AVE dan *communality* lebih dari 0,40 sehingga dikatakan valid (Chin, 1995).

b). Uji Validitas Diskriminan

Evaluasi validitas diskriminan dilakukan dalam dua tahap, yaitu melihat nilai *cross loading* dan membandingkan antara nilai kuadrat korelasi antara konstruk dengan akar AVE. Lebih lanjut, indikator reflektif juga perlu diuji *discriminant validity* dengan *cross loading* seperti yang tercantum sebagai berikut:

Tabel 9. Tampilan hasil Cross Loading

Indikator	Kinerja	Kecerdasan Emosional	Kualitas Kehidupan Kerja	Perilaku Kewargaan Organisasional
K	0.807	0.481	0.656	0.534
K	0.661	0.429	0.466	0.430
K	0.902	0.629	0.742	0.673
K	0.885	0.655	0.745	0.666
K	0.829	0.594	0.682	0.621
KE	0.553	0.810	0.707	0.606
KE	0.499	0.632	0.601	0.462
KE	0.468	0.712	0.512	0.484
KE	0.550	0.771	0.555	0.581
KE	0.573	0.824	0.679	0.604
KE	0.534	0.854	0.677	0.618
KKK	0.666	0.803	0.795	0.706
KKK	0.591	0.622	0.669	0.677
KKK	0.655	0.620	0.791	0.647
KKK	0.555	0.565	0.813	0.565
KKK	0.673	0.645	0.777	0.615
KKK	0.527	0.411	0.617	0.517
KKK	0.516	0.560	0.758	0.555
PKO	0.475	0.610	0.637	0.770
PKO	0.433	0.665	0.558	0.787
PKO	0.457	0.516	0.582	0.767
PKO	0.622	0.511	0.641	0.817
PKO	0.548	0.488	0.522	0.760
PKO	0.557	0.496	0.651	0.670
PKO	0.720	0.602	0.756	0.774

Kriteria dalam *cross loading* adalah bahwa setiap indikator yang mengukur konstraknya haruslah berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya dibandingkan dengan konstruk lainnya (Sofyan Yamin & Kurniawan, 2011). Berdasarkan hasil tabel *cross loading* diatas, setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Evaluasi selanjutnya yaitu membandingkan antara korelasi antar konstruk dengan akar AVE. Hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 10. Tampilan hasil Korelasi Antar Variabel

	Kinerja	Kecerdasan Emosional	Kualitas Kehidupan Kerja	Perilaku Kewargaan Organisasional
Kinerja	0.821			
Kecerdasan Emosional	0.689	0.771		
Kualitas Kehidupan Kerja	0.812	0.812	0.718	
Perilaku Kewargaan Organisasional	0.722	0.730	0.821	0.765

Tabel 11. Akar AVE

Variabel	AVE	Akar AVE
Kecerdasan Emosional	0.595	0.771
Perilaku Kewargaan Organisasional	0.585	0.764
Kualitas Kehidupan Kerja	0.565	0.751
Kinerja	0.674	0.820

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi maksimal konstruk kecerdasan emosional dengan konstruk lainnya adalah sebesar 0.595; sedangkan nilai akar AVE-nya adalah 0,771. Korelasi maksimal konstruk dengan konstruk Perilaku Kewargaan Organisasional lainnya yaitu sebesar 0.585; sedangkan nilai akar AVE-nya adalah 0.764. Korelasi maksimal konstruk Kualitas Kehidupan Kerja dengan konstruk lainnya yaitu sebesar 0.565; sedangkan nilai akar AVE-nya adalah 0,751. Korelasi maksimal konstruk Kinerja dengan konstruk lainnya yaitu sebesar 0.674; sedangkan nilai akar AVE-nya adalah 0.820.

c). Hasil Uji Reliabilitas

Penggunaan item-item pertanyaan sebagai indikator dari data variabel penelitian mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dianalisis lebih lanjut. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan dua ukuran reliabilitas instrumen penelitian yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. *Composite reliability* harus bernilai di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60.

Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien *alpha* (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kecerdasan Emosional	0.897	0.861	Handal
2.	Perilaku Kewargaan Organisasional	0.908	0.881	Handal
3.	Kualitas Kehidupan Kerja	0.893	0.861	Handal
4.	Kinerja	0.911	0.877	Handal

Berdasarkan hal diatas, dapat dilihat bahwa *composite reliability* telah memenuhi syarat, begitu pula nilai *cronbach's alpha* telah sesuai dengan kriteria. Dengan demikian seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena telah memenuhi kredibilitas standar *cronbach's alpha* dengan nilai *alpha* yang lebih dari 0,60 dan *composite reliability* di atas 0,70.

Secara keseluruhan, hasil *measurement model* (*outer model*) konstruk reflektif dan formatif telah memenuhi syarat sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

3). Pengujian Structural Model (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Berikut adalah nilai *R-Square* pada konstruk.

Tabel 13. Hasil R-square

Variabel	R ²
Kecerdasan Emosional	0.000
Perilaku Kewargaan Organisasional	0.533
Kualitas Kehidupan Kerja	0.778
Kinerja	0.658

Tabel di atas memberikan nilai 0,778 untuk konstruk Kualitas Kehidupan Kerja yang berarti bahwa Kecerdasan Emosional, Perilaku Kewargaan Organisasional mampu menjelaskan varians Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 77,8%. Nilai R-square juga terdapat pada Kinerja yang dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kewargaan Organisasional yaitu sebesar 0.658 yang berarti bahwa Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kewargaan Organisasional mampu menjelaskan varians Kinerja sebesar 65,8%.

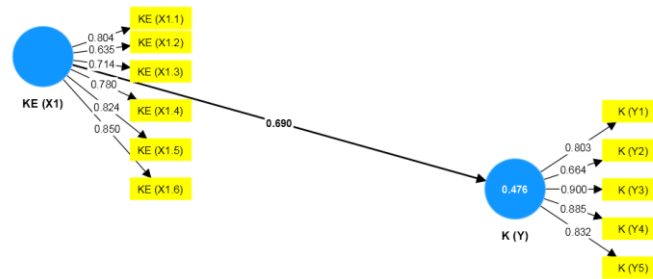
4). Uji Hipotesis Penelitian

Langkah pertama untuk menguji pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja, peneliti mengistimasi model *direct effect* kecerdasan emosional ke kinerja, kemudian menguji pengaruh perilaku

keuargaan organisasional terhadap kinerja, peneliti mengistimasi model *direct effect* perilaku keuargaan organisasional terhadap kinerja, selanjutnyan untuk menguji kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja peneliti mengistimasi model *direct effect* kualitas kehidupan kerja ke kinerja (gambar 2 dan tabel 14).

Tabel 14. Path Coefficient Pada Pengujian Model Direct Effect Tanpa Melibatkan Var. Mediasi

Variabel	Koefisien	Rata-rata	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistics (O/STERR)
Kecerdasan Emosional dan kinerja	0.690	0.708	0.059	11.674

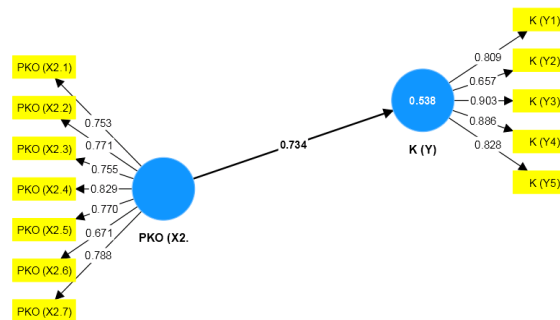


Gambar 2. Hasil Pengujian Model Direct Effect Tanpa Melibatkan Var. Mediasi

Gambar 2 menunjukkan pengaruh langsung Kecerdasan Emosional → Kinerja dengan koefisien sebesar 0,690 dan nilai t statistic yang lebih besar dari t tabel yaitu 4,474 > 1,64. Oleh karena itu, H1 yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja diterima.

Tabel 15. Path Coefficient Pada Pengujian Model Direct Effect Tanpa Melibatkan Var. Mediasi

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STERRI)
Perilaku Kewargaan Organisasinal -> Kinerja	0.734	0.745	0.062	11.920

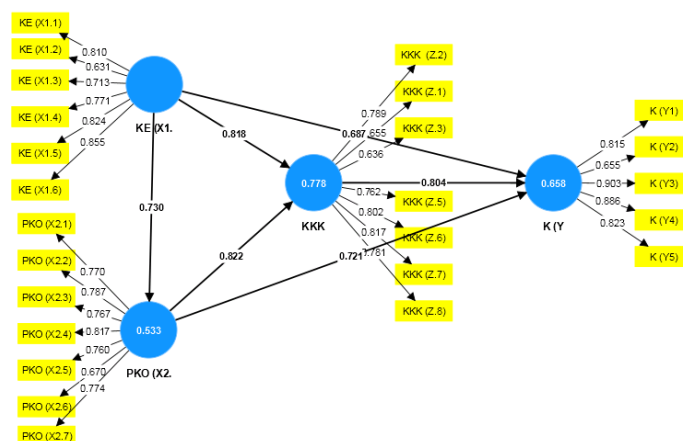


Gambar 3. Hasil Pengujian Model Direct Effect Tanpa Melibatkan Var. Mediasi

Gambar 3 menunjukkan pengaruh langsung Perilaku Kewargaan Organisasional → Kinerja dengan koefisien sebesar 0,734 dan nilai t statistic yang lebih besar dari t tabel yaitu 4,763 > 1,64. Oleh karena itu, H2 yang menyatakan bahwa Perilaku Kewargaan Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja diterima.

Tabel 16. Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STERRI)
Kecerdasan Emosional ->Kinerja	0.345	0.328	0.183	1.886
Perilaku Kewargaan Organisasional-> Kinerja	0.470	0.490	0.173	2.721
Kecerdasan Emosional-> Kualitas Kehidupan Kerja	0.471	0.465	0.105	4.470
Perilaku Kewargaan Organisasional- Kualitas kehidupan kerja	0.480	0.486	0.101	4.749



Gambar 4. Hasil Pengujian Model Struktural Secara Simultan

Pengujian hipotesis: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja terdukung dan signifikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,345 dan T-statistik 1,886 > t-tabel 1,64.

Pengujian hipotesis 2: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja terdukung dan signifikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,471 dan T-statistik 4,470 > t-tabel 1,64.

Pengujian hipotesis 3: Perilaku Kewargaan Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja terdukung dan signifikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,470 dan T-statistik 2,712 > t-tabel 1,64.

Pengujian hipotesis 4: Perilaku Kewargaan Organisasional berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja terdukung dan signifikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,822 dan T-statistik 4,676 > t-tabel 1,64.

Pengujian hipotesis 5: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja terdukung dan signifikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,480 dan T-statistik 4.749 > t-tabel 1,64.

Hipotesis 6 dan 7 ingin menunjukkan hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kewargaan Organisasional sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen melalui variabel Kualitas Kehidupan Kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*). Pada pengujian efek mediasi ini tahapan yang telah dilakukan, yaitu: menguji pengaruh langsung variabel independen (Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kewargaan Organisasional) terhadap variabel dependen (Kinerja) pada model dengan melibatkan variabel mediasi (Kualitas Kehidupan Kerja).

Hasil perhitungan *software SmartPLS 4,0* menunjukkan bahwa pada pengujian pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan melibatkan Kualitas Kehidupan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,345 dengan T-statistik 1,886 > t-tabel 1,64 (tabel 16). Selanjutnya pada pengujian pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja tanpa melibatkan variabel Kualitas Kehidupan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,690 dengan T-statistik 11.674 > t-tabel 1,64 (tabel 14). kemudian pada pengujian pengaruh langsung Perilaku Kewargaan organisasional terhadap kinerja dengan melibatkan Kualitas Kehidupan Kerja menunjukkan positif dan signifikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0.470 dengan T-statistik 2.712 > t-tabel 1.64 (tabel 16) selanjutnya pada pengujian pengaruh langsung Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap kinerja tanpa melibatkan Kualitas Kehidupan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0.734 dengan T-statistik 11.920 > t-tabel 1.64 (tabel 15)

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa setelah Kecerdasan Emosional dimediasi dengan variabel Kualitas Kehidupan Kerja mengakibatkan terjadi penurunan nilai koefisien beta Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dari 0,690 menjadi 0,345. Ini berarti Kualitas Kehidupan Kerja bertindak sebagai variabel mediasi namun sebagian (*partial mediation*), dimana Kualitas Kehidupan Kerja bukan sebagai variabel mediasi penuh (*fully mediation*) karena Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan meskipun tanpa melibatkan variabel mediasi. Hasil pengujian ini menunjukkan hipotesis 6 diterima.

Hasil pengujian selanjutnya pada hipotesis 7 menunjukkan bahwa setelah Perilaku Kewargaan Organisasional dimediasi dengan variabel Kualitas Kehidupan Kerja mengakibatkan terjadi penurunan nilai koefisien beta Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap Kinerja dari 0,734 menjadi 0,470. Ini berarti

Kualitas Kehidupan Kerja bertindak sebagai variabel mediasi namun sebagian (*partial mediation*), dimana Kualitas Kehidupan Kerja bukan sebagai variabel mediasi penuh (*fully mediation*) karena Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan meskipun tanpa melibatkan variabel mediasi. Hasil pengujian ini menunjukkan hipotesis 7 diterima.

Total efek dari pengujian model diatas yaitu sebesar 0,7617 yang mana di dapat dari penjumlahan efek langsung dan efek tidak langsung seperti yang tertera dibawah ini:

$$TE = DE + IE = 0,687 + 0.721 (0,822 \times 0,818 \times 0.804) = 0.7617$$

b. Pembahasan Hasil

Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Hasil pengujian hipotesis ini juga mendukung teori yang diungkapkan oleh Nofri dkk (2014) dengan judul penelitian pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan disiplin terhadap kinerja perawat RS PMC Pekanbaru dengan hasil penelitian Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS PMC Pekanbaru, dengan demikian semakin tinggi Kecerdasan Emosional seorang pegawai maka semakin tinggi kualitas kinerja yang ditimbulkan.

Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Kumar dan Rajaram (2012) yang menunjukkan bahwa kemampuan untuk memahami lingkungan dan dengan berbagai perubahan sangatlah penting di era dinamis, dimana kualitas kehidupan kerja tergantung dengan berbagai factor. Kecerdasan emosional seseorang memiliki korelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, yaitu bagaimana para karyawan memandang, menyesuaikan diri dengan stress atau permasalahan yang muncul secara unik dan berbeda-beda.

Perilaku Kewargaan Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Perilaku Kewargaan Organisasional. Hasil pengujian hipotesis ini juga mendukung teori yang diungkapkan oleh (Robbins dan Judge, 2008). Fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki Perilaku Kewargaan Organisasional yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Perilaku Kewargaan Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Hasil pengujian hipotesis ini juga mendukung teori yang diungkapkan oleh Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) menyatakan: "karyawan mungkin merasa bahwa mereka berutang Perilaku kewargaan Organisasional (OCB) kepada orang lain (atasan atau rekan kerja), untuk organisasi. Karyawan merasa bahwa mereka memiliki kewajiban moral dan / atau yang diharapkan dari mereka didasarkan pada norma-norma sosial".

Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. Hasil pengujian hipotesis ini juga mendukung teori yang diungkapkan oleh Novita (2013) Kepuasan karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti temuan penelitian Novita mengatakan bahwa semakin tinggi perasaan puas karyawan akan semakin memacu terhadap semangat kerjanya.

Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kewargaan organisasional berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kualitas Kehidupan Kerja. Penelitian ini menunjukkan Kualitas Kehidupan Kerja memediasi sebagian (*partial mediation*) pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap kinerja pada pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh. Penelitian ini tidak menemukan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi penuh karena pengujian hubungan Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap kinerja yang diintervensi dengan variabel Kualitas Kehidupan kerja menunjukkan nilai yang signifikan demikian halnya dengan uji pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja tanpa diintervensi dengan Kualitas Kehidupan Kerja juga memiliki nilai yang signifikan, namun koefisien regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja (Y) yaitu sebesar 0.804 yang lebih kecil nilainya dibandingkan pengaruh langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 0.817 inilah yang disebut mediasi parsial (*partial mediation*).

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional, Perilaku Kewargaan Organisasional maka semakin tinggi pula Kualitas Kehidupan Kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Pegawai.

4. Simpulan

Dari data dan hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- a) Berdasarkan pengujian menggunakan program SmartPLS 4.0 menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan emosional, Perilaku Kewargaan Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh. Hal ini menyimpulkan bahwa ketika Kecerdasan Emosional, Perilaku Kewargaan Organisasional telah dimiliki oleh pegawai dalam suatu institusi, mereka akan memiliki kualitas Kehidupan Kerja yang baik sehingga akan menghasilkan tingkat kinerja pegawai yang tinggi.
- b) Hasil penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap Kinerja dan dimediasi secara penuh oleh Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan..

Daftar Pustaka

- Anatan, Lina Dan Lena Ellitan. (2009). *Manajemen Inovasi (Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia)*. Penerbit, CV. Alfabeta Bandung.
- Anindya (2011). *Keberhasilan Koperasi Unit Desa*, Yogyakarta: BPFE.
- Arifin, Noor (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Journal Economia*, Vol. 8 No. 1. Hal 11-21. Jepara: Stienu Jepara.
- Amallia Z, Fairuzzabadi (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Kontrak Kantor Dinas Pengairan Ace, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Vol. 3, No. 4 November 2018, hlm: 50-63
- Baron, Reuben M., dan Kenny, David A, (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 51.
- Busso, L. (2003). The Relationship Between Emotional Intelligence And Contextual Performance As Influenced By Job Satisfaction And Locus As Control Orientation. *Dissertation Abstract International*.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work-Life, Profits*. (2nd Ed.). New York: Mcgraw-Hill
- Daniel Goleman (1996). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eynollahzadeh dan Ali. (2021). Peran Komitmen Afektif, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. 9(1), 11–22.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanzaee, K. & Mirvaisi, M. (2013). A Survey on Impact Of Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviors And Job Satisfaction On Employees’ Performance In Iranian Hotel Industry. *Management Science Letters*, 3, 1395140
- Koen, Jessie., Klehe, Utechristine.,Vianen, Annelies E M Van. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 8 (3), 395-408.
- Luthans, Fred (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mathis, Robert L Dan John H. Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences*. Thousand Oaks, CA, USA: Sage.
- Podsakoff, P. M., Et Al. (2000). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal Of Management*, Vol. 26, No. 3.
- Raharjo, T. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Dan Pembederasi. Universitas Sebelas Maret.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sandy Martha, Muhammad. (2015). Karakteristik Pekerjaan Dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Tesis Di Universitas Widayatama Bandung*.
- Saraji,. G. Nasl & Dargahi, H. (2006). Study Of Quality of Work Life (QWL). *Irian Journal Public Health*, 35, 8–14.

- Sholihin, Mahfud Dan Ratmono, Dwi. 2013. *Analisis SEM-PLS Dengan Wrappls 3.0 Untuk Hubungan Nonlinear Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Torlak, Omer Dan Umut Koc, 2007, Materialistic Attitude As An Antecedent Of Organizational Citizenship Behavior, *Management Research News* Vol. 30 No. 8 2007 Pp. 581-596.
- Vigoda, E., dan Goliembiewski, R.T. (2001). Citizenship Behavior and the Spirit of New Managerialism. A Theoretical Framework and Challenge for Governance. *American Review of Public Administration*. Vol. 31 No.3. September 2001 273-295
- Yamin, Sofyan Dan Kurniawan, Heri. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data*.
- Yunus, Noorlaila Hj. & Ibrahim, Wan Nursafiah. (2015). Employees' Organizational Commitment: The Effect Of Leaders' Transformational Leadership And Leader-Member Exchange As Moderator. *International Journal Of Art And Commerce*, Vol. 4, No. 2, Pp. 123-135.
- Zin, Razali Mat. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality Of Work Life And Organizational Commitment. *Gajahmada International Journal of Business* Vol. 6. No. 3 P. 323-334.