

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) DAN KEBAHAGIAAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB). STUDI KASUS PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

THE EFFECT OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE (IQ), EMOTIONAL INTELLIGENCE (EQ) AND WORK HAPPINESS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB). CASE STUDY AT THE DEPARTMENT OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF THE NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh:

Fanie R. Sareong¹
Lucky O. H. Dotulong²
Rita N. Taroreh³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹sareongfanie@gmail.com

²luckydotulong@unsrat.ac.id

³rita.taroreh@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kebahagiaan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling, dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus slovin untuk mendapatkan sampel yang tepat. Populasi dalam penelitian ini adalah 128, dengan rumus slovin didapat jumlah responden sebanyak 42 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara, secara parsial kecerdasan intelektual dan kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sedangkan secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kebahagiaan kerja, OCB

Abstract: purpose of this study was to determine the effect of intellectual intelligence (iq), emotional intelligence (eq) and job happiness on organizational citizenship behavior (OCB) in the Regional Energy And Mineral Resources Service In The Province Of North Sulawesi. The sampling technique was purposive sampling, in determining the number of samples in this study, the authors used the slovin formula to get the right sample. The population in this study was 128, with the slovin formula, the number of respondents was 42 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of the study show that simultaneously intellectual intelligence, emotional intelligence and job happiness have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) in the Regional Energy And Mineral Resources Service In The Province Of North Sulawesi, partially intellectual intelligence and job happiness have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) in the Regional Energy And Mineral Resources Service In The Province Of North Sulawesi. While partially emotional intelligence has no significant positive effect on organizational citizenship behavior (OCB) at The Regional Energy and Mineral Resources Service in North Sulawesi Province.

Keywords: intellectual intelligence (IQ), emotional Intelligence (EQ), work happiness, OCB

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya harus berurusan dengan sejumlah masalah, beberapa di antaranya berkaitan dengan sumber daya manusia, Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia di instansi/perusahaan termasuk sikap membantu dengan sukarela dari pegawai atau yang biasa disebut dengan OCB. Organ (1988) menyatakan organisasi dikatakan berhasil jika pegawai melakukan lebih dari sekedar tugas

dasar, tetapi juga harus melakukannya di luar tanggung jawab yang ditetapkan seperti siap untuk berkoordinasi, membantu memberikan ide, mengambil bagian secara aktif, mengambil keputusan, serta menggunakan waktu kerjanya dengan efektif seperti menawarkan dan membantu karyawan lain dalam pengurusan administrasi atau peran yang ditentukan dalam organisasi dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Seperti yang sudah diketahui, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* adalah seseorang yang berniat membantu rekan kerjanya untuk mengerjakan tugas pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan sedikitpun. Perilaku *OCB* tidak masuk dalam deskripsi pekerjaan tapi diharapkan dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan jika mayoritas pegawai memiliki *OCB* pasti akan mendukung efektifitas organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut para ahli banyak faktor yang dapat menyebabkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* pegawai dalam organisasi tergerak, yaitu dengan adanya Kecerdasan Intelektual yang di miliki oleh individu merupakan hal penting untuk diperhatikan. Firdaus, Wispandono, dan Buyung (2019) menyatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan dilakukan secara sistematis, masuk akal dan menghadapi lingkungan sekitar secara efektif disebut Kecerdasan Intelektual. Mayer, Caruso dan Salovey (1999) menyatakan bahwa Kecerdasan emosi sebagai kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memonitor emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain, dimana tersebut digunakan untuk mengarahkan mentalitas dan perilakunya. Vandenberghe (2011) menyatakan bahwa bekerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kebahagiaan seseorang. Ketika seseorang berusaha sebaik mungkin dalam pekerjaannya dan memiliki hubungan yang baik dengan tempat kerja, mereka akan melakukan pekerjaan dengan optimal.

Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai salah satu instansi pemerintahan yang memiliki tugas di bidang energi dan sumber daya mineral, yang mana manusia merupakan faktor yang sangat diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia yang berkualitas pada setiap unit kerja sehingga diharapkan instansi tersebut mampu mengoptimalkan Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kebahagiaan Kerja pada pegawai agar dapat meraih tujuan yang diharapkan oleh instansi tanpa harus melanggar kebijakan yang berlaku. Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara, ditemukan beberapa fenomena salah satunya ditandai dengan terjadinya penumpukan pekerjaan, hal ini terjadi dikarenakan masih kurangnya kesadaran pegawai seperti menunda penginputan berkas keuangan sehingga sering terjadi keterlambatan pelaporan keuangan yang dapat menghambat pencapaian organisasi tersebut, ini disebabkan oleh karena kurang pemahannya dalam mengelolah data keuangan dikarenakan kecerdasan dalam menganalisis atau IQ masih kurang, dan juga kurang pemahannya dalam menggunakan aplikasi Excel. Selain itu berdasarkan observasi langsung oleh peneliti juga memperoleh informasi mengenai kurang pemahannya dalam mengerjakan pekerjaan yang diarahkan oleh kepala bidang, seperti halnya mengenai pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dari masing masing pegawai masih banyak yang tidak selesai atau tertunda karena tidak mengertinya apa tugas pokok mereka dan akan dikerjakan seperti bagaimana akibat kemampuan berfikir dan menganalisis mereka masih kurang akibat instansi tersebut memang basicnya di bagian teknik, Hal tersebut mengakibatkan beberapa pegawai menjadi sering marah di kantor, contohnya menyalahkan orang lain sehingga menjadi sebuah permasalahan di instansi atau kurang ramah dan sopannya dalam bekerja, dan juga masih dijumpainya komunikasi yang belum efektif seperti berkata kasar terhadap teman sekerja oleh karena kemampuan emosional yang dimiliki tidak bisa dikendalikan serta tuntutan pekerjaan dari pagi sampai malam harus selesai sehingga mengurangi motivasi serta pertahanan diri dalam bekerja dan tentunya ini mengakibatkan pegawai juga tidak menemukan kebahagiaan dalam bekerja. Pegawai lebih dominan bersungut sungut jika masuk kantor dari pada nyaman untuk bekerja.

Dari permasalahan yang telah dikemukakan di atas, untuk menunjang agar setiap pekerjaan yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai rencana diharapkan beberapa pegawai memiliki sikap teratur, pekerja keras, profesional, jujur dalam bekerja, optimis dikarenakan kemampuan yang dimiliki dari pegawai terpenuhi sehingga diharapkan mampu memiliki sikap sukarela dalam membantu sesama rekan kerja sebagai pendukung agar terciptanya rasa nyaman dan bahagia di tempat kerja atau yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Namun tidak semua pegawai memiliki sifat tersebut sehingga komponen *OCB* tidak tercapai dengan maksimal dan juga beberapa permasalahan di atas tersebut terus bergulir seperti itu karena hal ini terjadi dari rendahnya sikap *Altruism* pegawai yaitu perilaku dalam membantu meringankan pekerjaan rekan kerja tanpa ada paksaan pada tugas tugas yang berkaitan erat dengan kegiatan Organisasional. Sikap *Sportsmanship* pada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara diindikasikan masih tergolong rendah, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang mengeluhkan tentang cara bekerja yang berat setiap hari dari pagi sampai malam sehingga sikap *Courtesy* yakni saling memperhatikan jika ada yang masih kurang paham dalam mengerjakan pekerjaan untuk meringankan masalah ditempat kerja tidak berjalan dengan baik, hal tersebut membuat pegawai kurang nyaman melakukan pekerjaan sehingga membuat munculnya sikap *Civic virtue* pegawai yakni kurang terlibat dalam kegiatan organisasi dan kurang peduli pada organisasi.

Perilaku pegawai yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi standar minimum yang diharapkan atau *Conscientiousness* diindikasikan masih tergolong rendah dimana hal-hal yang dapat menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tidak diperhatikan dengan baik. Adanya masalah-masalah yang telah dijelaskan di atas dan juga berdasarkan dengan hasil survei yang terjadi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kebahagiaan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* studi kasus pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara”

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kecerdasan Intelektual (IQ) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Kebahagiaan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kebahagiaan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Segala sesuatu yang direncanakan dapat dilakukan berdasarkan prosedur yang disepakati oleh semua pihak dan dapat menyelesaikan masalah. Jadi disini disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan untuk memperoleh dan mengelola sumber daya manusia agar lebih berkualitas demi meningkatkan serta mengembangkan kinerja karyawan dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Kecerdasan Intelektual (IQ)

Widodo (2015) menjelaskan kecerdasan intelektual adalah kemampuan menganalisis, berfikir logis dan rasional. Kecerdasan ini mampu menerima, menyusun dan mengolah data menjadi fakta. Kecerdasan intelektual dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, dan menunjukkan kompetensi pengetahuan seseorang. Melalui kecerdasan Intelektual yang dimiliki, seseorang lebih mampu mengelola informasi yang diberikan, mampu meringkas setiap informasi yang diterima dan juga dapat menyederhanakan serta bertanggung jawabkan sesuatu yang diperoleh untuk diolah agar apa yang didapatkan lebih terarah dan digunakan dengan baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta permasalahan yang ada. Mujib dan Mudzakir (2000) mengemukakan beberapa indikator kecerdasan intelektual sebagai berikut: 1) Mudah dalam menggunakan hitungan, 2) Kemudahan dalam mengingat, 3) Mudah dalam menangkap hubungan-hubungan percakapan, 4) Mudah menarik kesimpulan, 5) Cepat dalam mengamati, 6) Cakap dalam memecahkan berbagai problem.

Kecerdasan Emosional (EQ)

Wibowo (2015) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, menstimulasi emosi dalam berpikir, memahami alasan dengan emosi, dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain serta kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif. Salovey dan Meyer (1990) mengemukakan indikator kecerdasan emosional antara lain: 1. Kesadaran diri, 2. Pengaturan diri, 3. Motivasi, 4. Memahami perasaan orang lain (Empati), 5. Keterampilan social.

Kebahagiaan Kerja

Menurut Katili, Nelwan dan Uhing (2021), Orang-orang yang bahagia pastinya adalah orang-orang yang mampu memberikan aura positif di tempat dimana pun dia berada entah itu yang berada di lingkungan rumah mereka, di tempat kerja atau kantor, di sekolah, tempat ramai ataupun sepi sekalipun, serta seseorang yang

memiliki kebahagiaan juga adalah orang yang memiliki daya semangat tinggi dalam beraktifitas setiap harinya, jadi bisa dikatakan orang tersebut masuk dalam kategori sehat secara psikis dan fisik. Kebahagiaan dalam bekerja adalah suatu kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu ketika menilai dirinya sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas kerja. Indikator kebahagiaan kerja, menurut Pryce-Jones (2010): 1. *Contribution*, 2. *Conviction*, 3. *Culture*, 4. *Commitment*, 5. *Confidence*.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Rosita (2019) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* atau merupakan perilaku kerjasama yang memiliki konsekuensi positif bagi sebuah organisasi, yang mana perilaku tersebut ialah perilaku yang dipilih langsung oleh pegawai dan bukan merupakan komponen dari pekerjaan yang termasuk kedalam deskripsi pekerjaan yang mana hasilnya langsung memberikan dampak yang baik bagi suatu organisasi baik secara sosial dan secara lingkungan psikologi untuk saling mendukung dalam melaksanakan tugas masing-masing. Hal ini dikarenakan pegawai yang menerapkan *OCB* akan bertindak lebih inisiatif diluar dari jam atau masa kerjanya. Sehingga akan terjadi peningkatan keefektifan dalam organisasi tersebut". Menurut Organ (1988), *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terdiri dari 5 indikator yaitu : 1. *Altruism* 2. *Courtesy* 3. *Sportsmanship* 4. *Civic virtue* 5. *Conscientiousness*

Penelitian Terdahulu

Penelitian Munggaran (2022) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kecerdasan intelektual, Kecerdasan emosional, Kecerdasan sosial dan Komitmen pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Objek yang diteliti adalah karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis jalur. Pengumpulan data diperoleh melalui observasi, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 orang Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial dan Komitmen Pegawai berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Rumah Sakit Prasetya Bunda.

Penelitian Pratama, Sari, dan Widiiana (2022) bertujuan untuk untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Seratus tiga puluh orang guru dari beberapa SMK Muhammadiyah di Yogyakarta berpartisipasi dalam studi ini Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *proportional sampling*. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah skala *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, skala keseimbangan kehidupan-kerja, dan skala kebahagiaan di tempat kerja. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan, (1) keseimbangan kehidupan-kerja dan kebahagiaan di tempat kerja secara signifikan memengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, (2) keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, (3) kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

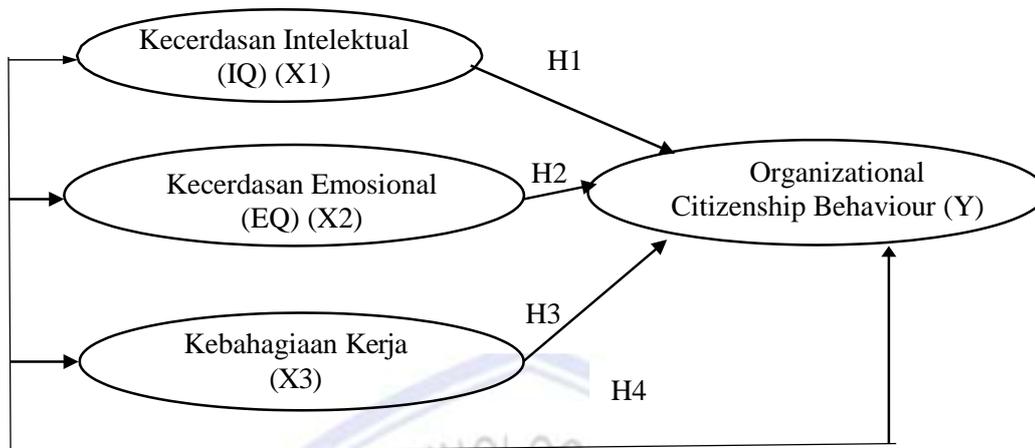
Penelitian Tumbol, Nelwan, dan Pandowo (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tomohon. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tomohon yang berjumlah 49 orang. Sampel yang digunakan adalah 49 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 22. Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Secara parsial, menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, sedangkan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kebahagiaan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₂: Diduga Kecerdasan Intelektual (IQ) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₃: Diduga Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

H₄: Diduga Kebahagiaan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: *Kajian Teori*, 2023

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dan asosiasi kuantitatif adalah strategi penelitian, sesuai dengan tujuan dan bentuk kerangka konseptual (Sugiyono, 2018), Penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Sugiyono (2018:117) mengatakan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dan pimpinan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara sejumlah 128 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan non probability sampling yaitu *purposive sampling* atau pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu sehingga ditentukan sampel sebanyak 42 reponden dengan menggunakan rumus slovin. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu karyawan tetap, memiliki masa kerja diatas 2 tahun dan bersedia menjadi sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka atau numerik dan dapat dihitung serta diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket (kuesioner). Data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan membaca buku, jurnal, artikel dan karya ilmiah yang ditulis oleh para ahli yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini sebagai landasan teori

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis parsial (uji-t), pengujian hipotesis anova (uji-f), dan koefisien determinasi R² untuk pengujian hipotesis penelitian. Alat analisis untuk mengeloa data adalah dengan menggunakan program SPSS.

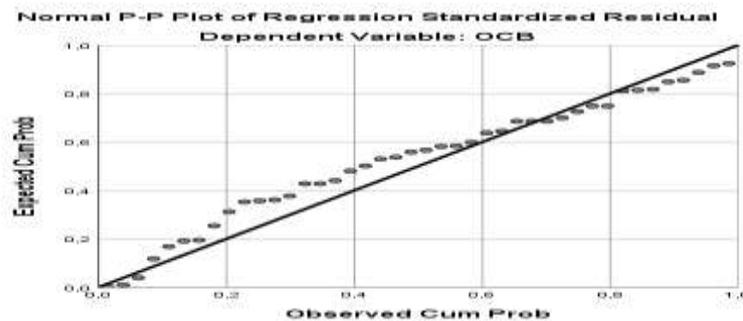
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisa data didapatkan hasil bahwa seluruh pernyataan indikator Kecerdasan Intelektual (IQ) (X1), Kecerdasan Emosional (EQ) (X2), Kebahagiaan Kerja (X3), dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) mempunyai rhitung>rabel (0,263), yang berarti seluruh pernyataan indikator dinyatakan valid, dan untuk seluruh variabel memiliki Nilai Cronbach’s alpha > 0,6 sehingga seluruh variable dinyatakan valid.

Uji Normalitas Data



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

Sumber: data olahan SPSS (2023)

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

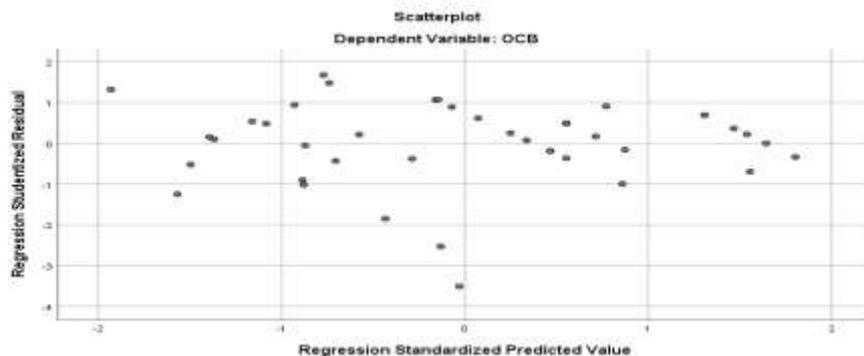
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan Intelektual	,574	1,174
Kecerdasan Emosional	,679	1,472
Kebahagiaan Kerja	,560	1,787

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil dari olah data tabel 1 didapatkan bahwa semua data variabel diatas menunjukan multikorelasi karena memiliki tolerance diatas 0,1 dan VIP dibawah 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menampakan titik-titik yang menyebar secara acak atau tidak berpola baik dibawah angka 0 pda sumbu y maupun di atas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model ini.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini dilakukan untuk melihathubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah nilainya positif atau negatif bisa dilihat pada tabel *Unstandardized Coefficients* yang digunakan pada nilai B:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji-T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,955	2,358		-1,677	,102
	Kecerdasan Intelektual (X1)	,377	,070	,504	5,389	,000
	Kecerdasan Emosional (X2)	,208	,106	,169	1,970	,056
	Kebahagiaan Kerja (X3)	,513	,129	,376	3,976	,000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Uji Parsial (Uji t)

Dari data tabel 2 disusun hasil sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) = -3,955 artinya jika Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kebahagiaan Kerja bernilai 0 atau tidak berubah maka nilai suatu *OCB* -3,955 satuan.
2. Koefisien β_1 (Kecerdasan Intelektual) = 0,377 yang menunjukkan arah positif artinya, jika Kecerdasan Intelektual meningkat satu satuan, maka *OCB* akan meningkat 0,377 satuan. Selanjutnya dilihat pada nilai $T_{hitung} = 5,389 > T_{tabel} = 0,312$ dengan nilai Signifikansi (Sig) $0,000 < 0,05$ yang mengartikan adanya pengaruh positif signifikan variabel Kecerdasan Intelektual terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Jadi H1 yang menyatakan Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara diterima atau terbukti.
3. Koefisien β_2 (Kecerdasan Emosional) = 0,208 yang menunjukkan arah positif artinya, jika Kecerdasan Emosional meningkat satu satuan, maka *OCB* akan meningkat 0,208 satuan. Selanjutnya dilihat pada nilai $T_{hitung} = 1,970 > T_{tabel} = 0,312$ dengan nilai Signifikansi (Sig) $0,056 > 0,05$ yang mengartikan adanya pengaruh positif tidak signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Jadi H2 ditolak atau tidak diterima yang menyatakan Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Koefisien β_3 (Kebahagiaan Kerja) = 0,513 yang menunjukkan arah positif artinya, jika Kebahagiaan Kerja meningkat satu satuan, maka *OCB* akan meningkat 0,513 satuan. Selanjutnya dilihat pada nilai $T_{hitung} = 3,976 > T_{tabel} = 0,312$ dengan nilai Signifikansi (Sig) $0,000 < 0,05$ yang mengartikan adanya pengaruh positif signifikan variabel Kebahagiaan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Jadi H3 yang menyatakan Kebahagiaan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara diterima atau terbukti.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 3 Hasil Uji f

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	228,586	3	76,195	53,799	,000 ^b
	Residual	53,819	38	1,416		
	Total	282,405	41			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Pada tabel 3 uji f didapatkan F hitung sebesar 53,799 dengan nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kebahagiaan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Jadi H4 ialah Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kebahagiaan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara diterima atau terbukti.

Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi (R²)

Tabel 4 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,809	,794	1,19008

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data pada Tabel 4 yang sudah diolah menggunakan SPSS didapatkan nilai koefisien determinasi R² adalah sebesar 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kebahagiaan Kerja secara simultan bersama-sama berkontribusi terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yakni sebesar 80%sedangkan sisanya 20% ditentukan oleh faktor-faktor lain atau variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hubungan ketiga variabel bisa dikatakan cukup kuat karena R Square bernilai lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kebahagiaan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* studi kasus pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kebahagiaan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kebahagiaan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* secara simultan diterima. Hasil uji signifikansi F secara simultan dari variabel independen yakni Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kebahagiaan Kerja terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel independen berpengaruh bersama sama terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi lebih kecil dari t tabel sehingga menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kebahagiaan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* secara simultan diterima. Selain menggunakan nilai profabilitas atau nilai sig, metode lain yang dapat digunakan ialah menggunakan nilai f hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai f tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah jika nilai f hitung lebih bedar dari f tabel maka hipotesis penelitian diterima dan sebaliknya jika f hitung lebih kecil dari f tabel maka hipotesis penelitian ditolak. Dalam kasus di atas, f hitung memiliki nilai 53,799 sedangkan f tabel 2,85 ini berarti f hitung lebih besar dari f tabel sehingga Hipotesis Penelitian diterima dan terbukti.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* diterima atau terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel dan juga tingkat signifikannya yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini berarti Kecerdasan Intelektual pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara telah berjalan dengan baik sampai saat ini, itu dapat dilihat dari kemampuan yang di miliki seorang pegawai untuk melakukan berbagai pekerjaan setiap hari dengan aktivitas berfikir, menguasai pekerjaan, terampil, menalar dan memecahkan masalah. Segi positif dari Kecerdasan Intelektual adalah dengan adanya kecerdasan yang dimiliki seseorang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan serta kemampuan dalam berfikir untuk bekerja bagi seorang pegawai, pekerjaan akan selesai dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan yang dibutuhkan dalam sebuah kantor tempat mereka bekerja guna untuk memajukan intansi tersebut. Sedangkan dampak negatif yang mungkin juga timbul apabila tidak memiliki Kecerdasan Intelektual yaitu adanya penurunan semangat kerja, sulit memecahkan masalah, sulit menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak maksimalnya bekerja sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan. Kecerdasan Intelektual sangat dibutuhkan oleh pegawai khususnya yang memiliki sikap *OCB* atau yang sering membantu pegawai lainnya menyelesaikan pekerjaan kantor karena pegawai tersebut dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas, memahami tanggung jawab, serta apa yang akan dikerjakan dengan cepat melalui pemikirannya, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya sendiri. Sehingga

dengan Kecerdasan Intelektual yang dimiliki akan terus berdampak positif bagi pegawai pada dinas tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Munggaran (2022) dalam penelitian ini selaras keduanya mengungkapkan bahwa tingkat Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel dan juga dilihat dari tingkat signifikannya yaitu t hitung lebih besar dari t tabel. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini berarti Kecerdasan Emosional pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara belum terlaksana dengan baik sampai saat ini, itu dapat dilihat dari kemampuan mengelolah emosional dalam diri seseorang serta kesadaran dalam diri yang belum bisa dikendalikan, bukan hanya dari dalam diri seseorang tersebut akan tetapi seorang pegawai juga tidak bisa mengontrol kecerdasan emosionalnya ketika ada faktor dari luar sehingga mengakibatkan segala pekerjaan di kantor yang seharusnya dikerjakan dengan baik serta fokus terhadap tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh instansi menjadi terbengkalai atau tidak dikerjakan dengan maksimal. Segi positif dari Kecerdasan Emosional adalah dapat mencapai kerja tim yang jauh lebih baik, kecerdasan emosional yang tinggi dapat membuat seseorang mampu mendengarkan serta memberi respon secara baik dengan rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widayati dan Ristiyana (2019) yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap tingkat pemahaman akuntansi, dan Penelitian yang dilakukan Ratnasari dkk (2022) yang menemukan Kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap tingkat pemahaman akuntansi pada mahasiswa di Kota Batam.

Pengaruh Kebahagiaan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Kebahagiaan Kerja berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* diterima atau terbukti. Hal ini dapat dilihat pada nilai t hitung dimana nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dan juga dilihat pada tingkat signifikan yakni t hitung lebih kecil dari t tabel. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa Kebahagiaan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini berarti Kebahagiaan Kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara sudah diberlakukan dengan baik, ini tentunya dapat dilihat dari karyawan yang memiliki rasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja bahkan atasan, optimis dalam bekerja apapun itu yang diberikan serta mampu menikmati waktu kerja di kantor/instansi tempat kerja tanpa mengalami rasa bosan. Segi positif dari Kebahagiaan Kerja adalah memiliki gaya hidup yang sehat, merasa puas akan pekerjaannya, produktif dalam bekerja dan pindah tempat instansi relatif kecil sehingga dapat tercipta kualitas sumber daya yang baik yang ketika dibutuhkan oleh kantor akan selalu ada. Sedangkan dampak negatif yang kemungkinan timbul yaitu kemampuan yang dimiliki cenderung lambat karena terlalu santai, lebih mudah diperdaya, tidak mampu mengatasi ketika sesuatu yang buruk tiba-tiba terjadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adi (2022) menemukan ada hubungan positif yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan Pratama (2022) yang menemukan kebahagiaan di tempat kerja secara signifikan atau positif mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Secara simultan Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kebahagiaan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Secara parsial Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

3. Secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Secara parsial Kebahagiaan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
5. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang ditemukan maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Intelektual dan Kebahagiaan Kerja pada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara maka semakin tinggi juga pengaruh sikap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yang diterapkan. Selain itu hasil penelitian dan pembahasan yang ditemukan menyatakan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* maka dapat disimpulkan pada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara belum diterapkan dengan baik sehingga sikap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* masih rendah.

Saran

1. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan lebih lagi sikap *OCB* saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa diminta karena didukung dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki sudah sangat berjalan dengan baik, dilihat dari penelitian yang sudah dilaksanakan itu bersifat positif artinya bagus untuk terus ditingkatkan, sehingga ketika semakin banyaknya pegawai yang memiliki kecerdasan intelektual yang baik maka akan membuat kantor instansi tersebut semakin gampang dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Selain itu diharapkan juga untuk terus mengingatkan satu sama lain untuk terus mengelolah kecerdasan emosional yang dimiliki dalam diri pegawai, saling mengerti jika yang lain sudah lelah bekerja agar suatu saat kecerdasan emosional pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral bisa selaras dengan kecerdasan intelektual yang sudah sangat baik dimiliki oleh masing-masing pegawai.
2. Melalui kebahagiaan kerja yang telah dirasakan oleh Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara diharapkan agar tetap memiliki perasaan itu di tempat kerja sehingga semakin bertumbuh kesadaran dalam bekerja dengan penuh semangat, dan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja serta tanggung jawab atas pekerjaannya sendiri.
3. Peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan studi kasus yang sama ataupun berbeda untuk membandingkan penelitian ini beberapa tahun yang akan datang dan kemudian diharapkan untuk menambah komponen lain dalam penelitian selanjutnya karena masih banyak sekali faktor lain yang seringkali mempengaruhi sikap *OCB* dari seseorang pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, D. A. (2022). *Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Di Wilayah Magelang*. Skripsi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/16779/>. Diakses pada 25 Juli 2023.
- Engel, J. F. (1994). *Perilaku Konsumen*. Edisi 6. Jilid 1. Jakarta: Binarupa Aksara
- Firdaus, A., Wispandono, R. M. M., & Buyung, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, Vol. 5, No. 1. <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/download/5435/3646>. Diakses pada 25 Juli 2023.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Katili, G. V., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Di Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 1, 556-565. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32389>. Diakses pada 25 Juli 2023.
- Kotler, P., & Armstrong, G (2018). *Principles of Marketing*. Global Edition. 17th Edition. London: Pearson Education

- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional Intelligence Meets Tradisional Standards For An Intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0160289699000161>. Diakses pada 25 Juli 2023.
- Munggaran, R. (2022) Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial Dan Komitmen Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sensus Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8. No. 2. <https://jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/1036/552>. Diakses pada 25 Juli 2023.
- Mujib, A., & Mudzakir, Y. (2000). *Nuansa-Nuansa Psikologi Islami*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Pratama, S.H. (2022). Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *PsychoIdea*, Vol. 20, No. 1. <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/12089/4640>. Diakses pada 25 Juli 2023.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness At Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*. Wiley Blackwell.
- Ratnasari, S. L., Sari, W. N., Siregar, Y., Susanti, E. N., & Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Di Kota Batam. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, Vol. 4. 440-448. <https://journal.uii.ac.id/NCAF/article/view/22319/pdf>. Diakses pada 25 Juli 2023.
- Rosita, S. (2019). Kontrak Psikologis Dalam Meningkatkan Perilaku Warga Organisasi Dengan Sikap Kerja Sebagai Mediator [Psychological Contracts In Improving Organizational Citizens Behavior With Work Attitude As A Mediator]. *DeReMa (Development Research Of Management): Jurnal Manajemen*, Vol. 14, No. 1. <https://ojs.uph.edu/index.php/DJM/article/view/1303>. Diakses pada 25 Juli 2023.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211. <https://journals.sagepub.com/doi/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>. Diakses pada 25 Juli 2023.
- Tumbol, J. N., Nelwan. O.S., & Pandowo, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kebahagiaan di tempat Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 4. 72-84. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43722>. Diakses pada 25 Juli 2023.
- Vandenberghe, C. (2011). Workplace Spirituality And Organizational Commitment: An Integrative Model. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(3), 211-232. <https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/14766086.2011.599146?scroll=top&needAccess=true&role=tab>. Diakses pada 25 Juli 2023.
- Widayati, N., & Ristiyana, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Sosial, Dan Perilaku Belajar Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi. *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, Vol. 19, No. 2, 194-209. <http://ejournal.unis.ac.id/index.php/pelita/article/view/121>. Diakses pada 25 Juli 2023.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar