

---

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN, MOTIVASI DAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DINPERINDAG BANYUMAS**

**Nurul Amanah**  
**Qori Al Banin**  
*qori@peradaban.ac.id*  
**Universitas Peradaban**

---

**ABSTRACT**

*Human resources are an important pillar for every company, because their existence determines the dynamics of the company's mobilization. Various problems and challenges within the company faced by employees include emotional intelligence, work discipline, motivation and organizational citizenship (OCB). This research aims to investigate the influence of emotional intelligence, work discipline, motivation and organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance at the Banyumas Regency Industry and Trade Service. The type of research used in this research is quantitative research. The sampling technique in this research was using side probability with a simple random sampling method and the number of samples used was 132 respondents. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale. The data analysis technique uses a multiple linear regression analysis test which is processed using SPSS v 26. Based on the research results, it shows that emotional intelligence, work discipline, motivation and organizational citizenship behavior have a positive and significant effect on employee performance at the Banyumas Regency Industry and Trade Service.*

*Keywords: emotional intelligence, discipline, motivation, OCB, performance.*

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan pilar penting yang dimiliki bagi setiap perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan bagaimana dinamisasi mobilisasi perusahaan tersebut. Berbagai masalah dan tantangan di dalam perusahaan yang dihadapi karyawan di antaranya adalah kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 132 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan SPSS v 26. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

Kata kunci: kecerdasan emosional, disiplin, motivasi, OCB, kinerja.

**PENDAHULUAN**

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan uta-

ma dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Rivaldo, 2022). Kinerja karyawan

dianggap penting karena sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi untuk dapat berkembang. Hal yang harus dimiliki suatu instansi pemerintahan adalah kualitas pelayanan yang baik. Kualitas pelayanan yang baik akan memberikan kepuasan pada konsumen sehingga konsumen akan memanfaatkan kembali dan merekomendasikan pelayanan tersebut pada orang disekitarnya. Pada akhirnya pelayanan yang baik akan meningkatkan jumlah kunjungan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat pada instansi tersebut.

Fenomena yang terjadi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas yaitu tidak terselesaikannya pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, sehingga dapat menyebabkan tidak stabilan emosi serta menjadi kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kecerdasan emosional dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup seseorang. Menurut Goleman (2015), kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang dan 20% lainnya ditentukan dari faktor-faktor lainnya di antaranya kecerdasan intelektual. Dampak positif kecerdasan emosional ini dihasilkan dari perannya dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk memelihara hubungan, mengenali keterbatasan dan kekuatan mereka, bekerja secara kolaboratif. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Diputra dan Mustika (2023), Ginoga *et al.*, (2022), serta Siswadi dan Lestari (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tingkat kedisiplinan karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan juga masih kurang, hal ini ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang masih banyak datang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja. Kurang maksimalnya kinerja organisasi ini juga terlihat dari aspek sikap kooperatif. Hal ini ditunjukkan terdapat karyawan yang bersikap pasif, kurang informatif dan kurang cekatan dalam melakukan pelayanan. Tanpa disiplin kerja yang

baik, sulit bagi sebuah perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Beberapa penelitian oleh Diana *et al.*, (2023), Puspitasari *et al.*, (2022), Sitopu *et al.*, (2021) mengungkapkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi rendah akan sering menampilkan rasa tidak percaya diri dan tidak nyaman dengan pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja menjadi buruk dan tujuan perusahaan sulit tercapai (Pristiyanti, 2016). Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dampak dari motivasi terhadap kinerja yaitu kemampuan untuk cepat tanggap, meningkatkan efisiensi karyawan, dan membangun hubungan yang bersahabat. Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh peneliti Astutik dan Indriyatni (2023), Nurwin dan Frianto (2021), Tolu *et al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kinerja karyawan yang kurang maksimal tidak lepas karena pengaruh perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal atau lebih dikenal dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki kaitan erat dengan kinerja organisasi, beberapa perilaku karyawan yang dapat membantu keefektifan organisasi antara lain memiliki kapasitas sosial untuk bertahan dalam mempertahankan kelompok kerjanya. Beberapa penelitian mengklaim bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdampak pada individu dan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdampak pada keefektifan organisasi dengan membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja maupun manajerial, menurunkan tingkat kebutuhan akan penye-

diaan sumber daya manusia secara umum untuk tujuan-tujuan pemeliharaan, efektif untuk aktivitas koordinasi antar karyawan, sehingga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dilakukan oleh Jufrizen dan Hamdani (2023), Purwanto, (2022), Risal *et al.*, (2023), yang mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan peneliti memilih kinerja karyawan karena adanya keterbatasan peneliti yang dilakukan oleh Resubun dan Bahri (2020) yang berjudul “*Effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Work Discipline on Employee Performance*” hanya meneliti variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.*, (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bhuwana Permai” meneliti variabel motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini akan melengkapi penelitian tersebut dengan menambahkan variabel motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut: 1) bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas? 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas? 3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Kabupaten Banyumas? 4) Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan yang menjadi tanggung jawabnya (Silaen *et al.*, 2021). Kinerja merupakan hasil kerja guna mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Al Mehrzi dan Singh (2016), kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu yang dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar kerja atau kriteria, indikator atau target yang telah ditentukan sebelumnya atau disepakati secara bersama-sama. Lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Haryadi dan Mahmudi (2020) antara lain: faktor pribadi (pengetahuan), faktor kepemimpinan (dukungan dari atasan), faktor tim (kekompakan), faktor sistem (budaya dalam organisasi), dan faktor konstektual (perubahan lingkungan eksternal maupun internal). Menurut Soares de Azevedo Andrade *et al.*, (2020) kinerja karyawan dapat diukur melalui sepuluh indikator, yaitu; melakukan tugas sulit dengan benar, melakukan kerjaan sesuai harapan, pekerjaan direncanakan dengan baik, perencanaan tindakan sesuai tugas dan rutinitas organisasi, memanfaatkan peluang demi peningkatan hasil kerja; mengambil inisiatif untuk meningkatkan hasil kerja; mencari solusi baru untuk pemecahan masalah pekerjaan, bekerja keras dalam melakukan tugas, menjalankan dengan memperkirakan hasil, memperbaharui pengetahuan teknis untuk pekerjaan.

### Kecerdasan Emosional

Menurut Wahyuni *et al.*, (2021) menjelaskan kecerdasan emosional merupakan

tahapan dimana ada rasa kesadaran diri, bisa kontrol perasaan, menyemangati diri, mengekspresikan empati untuk orang lain dan mempunyai keterampilan sosial. Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sumber informasi paling penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan organisasi (Thohir dan Agustian, 2020). Kecerdasan emosional yang baik dapat terlihat dari kemampuan mengenal diri sendiri, mengendalikan diri sendiri, memotivasi diri, berempati, dan kemampuan sosialnya (Rianto dan Al Banin, 2015). Menurut Goleman (2015) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu: Faktor internal (berasal dari jasmani dan psikologis) dan faktor eksternal (berasal dari stimulus dan juga lingkungan). Menurut Nani dan Mukaroh (2021) mengemukakan indikator-indikator kecerdasan emosional yaitu sebagai berikut; kesadaran diri (*self awareness*), pengaturan diri (*self regulation*), motivasi diri (*self motivation*), empati (*empathy*), keterampilan sosial (*social skills*), menjaga lisan dan menahan amarah.

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2017) menyatakan disiplin kerja ialah kesengajaan individu dalam mematuhi peraturan instansi dan nilai norma yang ada, serta kesediaan dalam mematuhi peraturan dan norma tersebut. Kedisiplinan adalah tingkatan kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2021). Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan yang teratur kepada karyawan yang menunjukkan keseriusan tim kerja dalam organisasi (Razak *et al.*, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimejo (2015) adalah sebagai berikut: besar kecilnya pemberian kompensasi; ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; keberanian pimpinan dalam meng-

ambil tindakan; ada tidaknya pengawasan pimpinan; ada tidaknya perhatian kepada karyawan; diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2023) ada 5 yaitu: kehadiran ditempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

### **Motivasi**

Menurut Nurhandayani (2022) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Suryawan dan Salsabilla (2022), motivasi merupakan pendorong atau penggerak dalam diri individu untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan giat untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Adapun menurut Afandi (2018), motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri setiap orang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan. Dapat disimpulkan motivasi adalah adanya sesuatu yang mendorong, baik berasal dari luar diri ataupun dalam seseorang, sehingga seseorang memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Sutrisno *et al.*, (2016), Beberapa faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal (keinginan untuk hidup, memperoleh penghargaan), dan eksternal (lingkungan kerja, kompensasi, jaminan kerja). Menurut Afandi (2018), indikator motivasi terbagi menjadi enam indikator yaitu: balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri.

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

Menurut Nahrishah dan Imelda (2019), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih

didasarkan pada kesukarelaannya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tanggapan/pendapat responden tentang perilaku sukarela individu yang tidak berhubungan langsung dengan sistem kompensasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan sistem, kompensasi tetapi memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja (Najih dan Mansyur, 2022). Umumnya individu yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi akan lebih berkontribusi positif dari apa yang diharapkan perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Sari, 2016). Menurut Hutahayan (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antaranya kepemimpinan transformasional, budaya organisasional; Imbalan, komitmen organisasional. Menurut Latifah dan Efendi (2018), indikator-indikator dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): *Sportmanship* (sikap sportif), *Civic virtue* (moral kemasyarakatan), *Conscientiousness* (keyakinan), *Altruism* (empati), *Courtesy* (Kebaikan).

### Perumusan Hipotesis

#### Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini selaras dengan penelitian yang telah diungkapkan oleh Sari *et al.*, (2020) dengan 42 responden pada PT BNI Syariah Bengkulu, menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 7,14 + 0,26X_1 + 0,82X_2$  yang berarti kecerdasan emosional berkontribusi 37,8% terhadap kinerja karyawan dan 62,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

H<sub>1</sub>: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan menjadikan perusahaan aman dan tertib, yang juga menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Krisyanto (2022) yang meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan bidang angkutan kota Tangerang Selatan. Dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik *sampling* jenuh sebanyak 65 responden dan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alie *et al.*, (2022) yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang dengan sampel jenuh 130 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda (uji parsial dan uji simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Kontribusi gaya kepemimpinan 60,2%, kompetensi 52,9% dan motivasi 43,7%. Secara umum kontribusi variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 68,1%.

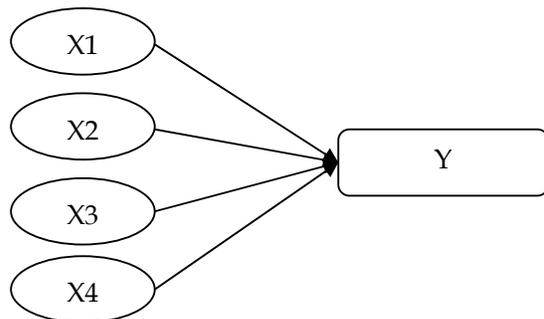
H<sub>3</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan**

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), tetapi juga perilaku karyawan yang terdapat diluar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berada dalam organisasi mendorong terciptanya lingkungan organisasi yang efektif dan positif. Hal ini dapat mendukung karyawan untuk berperilaku lebih untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Bustomi *et al.*, (2020) dengan objek penelitian Kantor Kementerian Agama Kota Bandung sengan sampel penelitian 99 orang. Metode analisis adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menyumbang sebesar 37% sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh variabel lain.

H<sub>4</sub>: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Rerangka pemikiran dari penelitian ini disajikan pada gambar 1.



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Sumber : Data primer diolah peneliti (2023)

Keterangan:

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Motivasi

X4 = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Y = Kinerja Karyawan

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan meneliti data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder yang diambil melalui populasi dan sampel. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2023 di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas. Yang beralamatkan di Jl. Gatot Subroto, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53116. Populasi yang diperoleh dalam penelitian ini berjumlah 198 karyawan yang terdiri dari PNS dan Non PNS. Jenis pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik *Simple Random Sampling*, sampel yang diperoleh sebanyak 132 responden yang dihitung melalui rumus *slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Besaran sampel

N = Besaran populasi

*e*<sup>2</sup> = *margin off error*, yang merupakan prosentase kesalahan maksimum yang dapat ditoleransi, ditentukan sebesar 5%.

Sumber data dalam penelitian ini yakni sumber data primer dan data sekunder. Data diperoleh dengan penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisi- oner dan studi pustaka. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat atau dependen yakni kinerja karyawan dan empat variabel bebas atau independen yakni kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas analisis deskriptif merupakan alat yang digunakan

untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang ada. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui dan menganalisis antara pengaruh variabel terikat dengan variabel bebas, dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh yang terjadi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji f untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan uji koefisien determinasi (*R-squared*) untuk mengukur seberapa besarnya kemampuan model dalam berkontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Dengan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 1$  dalam hal ini  $n$  adalah banyaknya sampel yaitu 132, dan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $r$  hitung yang diperoleh akan dibandingkan dengan  $r$  tabel untuk menentukan *valid* atau tidaknya kuisioner yang digunakan. Kriteria validitas yang digunakan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan *valid*. Dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dan bernilai negatif, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak *valid*. Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas.

#### Uji Reliabilitas

Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan IBM SPSS Statistics 26. Teknik untuk uji reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha*. Apabila nilai *alpha cronbach*  $>$  0,60 menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Ghozali, 2018).

**Tabel 1**  
**Tabel Hasil Pengolahan Data Uji Validitas**

Indikator	r hitung	r tabel	Ket
<b>Kinerja Karyawan</b>			
Indikator 1	0,687	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 2	0,733	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 3	0,739	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 4	0,677	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 5	0,636	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 6	0,677	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 7	0,646	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 8	0,562	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 9	0,558	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 10	0,599	0,1432	<i>Valid</i>
<b>Kecerdasan Emosional</b>			
Indikator 1	0,639	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 2	0,653	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 3	0,556	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 4	0,549	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 5	0,702	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 6	0,684	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 7	0,611	0,1432	<i>Valid</i>
<b>Disiplin Kerja</b>			
Indikator 1	0,768	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 2	0,679	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 3	0,734	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 4	0,693	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 5	0,723	0,1432	<i>Valid</i>
<b>Motivasi</b>			
Indikator 1	0,668	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 2	0,652	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 3	0,678	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 4	0,601	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 5	0,714	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 6	0,446	0,1432	<i>Valid</i>
<b>Organizational Citizanship Behavior</b>			
Indikator 1	0,642	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 2	0,673	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 3	0,608	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 4	0,663	0,1432	<i>Valid</i>
Indikator 5	0,719	0,1432	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki *cronbach's alpha*  $>$  0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengolahan Data Uji Reliabilitas**

Variabel	Standar Ket Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,849 <i>Reliable</i>
Kecerdasan Emosi	0,752 <i>Reliable</i>
Disiplin	0,765 <i>Reliable</i>
Motivasi	0,695 <i>Reliable</i>
OCB	0,673 <i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui uji model regresi linier berganda. Analisis ini dilakukan guna untuk mencari hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Adapun hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan berdasarkan hasil regresi dapat dilihat pada tabel 3. Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bentuk model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,048 + 0,433X_1 + 0,168X_2 + 0,329X_3 + 0,358X_4 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:  $\alpha = 11,048$  : Hal ini berarti jika variabel kecerdasan emosi, disiplin kerja, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bernilai nol maka kinerja karyawan sebesar 11,048 satuan.

$\beta_1 = 0,443$  : Hal ini berarti jika variabel kecerdasan emosional naik sebesar satu

satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,433 satuan.

$\beta_2 = 0,168$  : Hal ini berarti jika variabel disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,168 satuan.

$\beta_3 = 0,329$  : Hal ini berarti jika variabel motivasi naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,329 satuan.

$\beta_4 = 0,358$  : Hal ini berarti jika variabel OCB naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,358 satuan.

**Uji t**

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas secara individual kepada variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan (Ghozali, 2018). Uji t statistik atau uji signifikansi parsial dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi, OCB secara individual terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

$H_0$  : diterima jika : t hitung  $\leq$  t tabel atau sig.  $> 0,05$ .

$H_a$  : diterima jika : t hitung  $>$  t tabel atau sig.  $\leq 0,05$ .

**Tabel 3**  
**Tabel Hasil Pengolahan Data Regresi Linier Berganda**

<i>Coefficients</i>					
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig
1	(Constan)	11,048	5,333		2,072 ,040
	X1	,433	,148	,267	2,920 ,004
	X2	,168	,084	,156	1,999 ,048
	X3	,329	,158	,191	2,075 ,040
	X4	,358	,127	,220	2,828 ,005

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

**Tabel 4**  
**Tabel Hasil Pengolahan Data Uji T**

Model		t hit	Sig.	Ket
1	(Constant)	2,072	0,040	
	Kecerdasan emosi	2,920	0,004	Berpengaruh positif
	Disiplin	1,999	0,048	Berpengaruh positif
	Motivasi	2,075	0,040	Berpengaruh positif
	OCB	2,828	0,005	Berpengaruh positif

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Dari data tabel 4 diperoleh bahwa untuk variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi, OCB nilai t hitung > t tabel 1,978 dan taraf signifikansi sebesar < 0,05. Hal ini menunjukkan seluruh hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi, OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

**Uji F**

Menurut Ghozali (2018), uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: (1) Dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung, apabila F tabel > F hitung, maka H0 diterima dan Ha ditolak, apabila F tabel < F hitung maka H0 dan Ha diterima. (2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak, apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 5**  
**Tabel Hasil Pengolahan Data Uji F**

Variabel	F hit	Sig.	Ket
Kecerdasan Emosional, Disiplin, Motivasi, OCB	9,744	0,00	Signifikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 5 dapat dilihat bahwa F hitung ≥ F tabel = 9,744 > 2,44 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 maka da-

pat simpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan masuk dalam kriteria fit (cocok).

**Koefisien Determinasi (R-Squared)**

Koefisien determinasi akan menerangkan variasi variabel dependen sebagai formulasi untuk uji R-squared dimana presentasi tersebut menunjukkan seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, R square atau koefisien determinasi adalah nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Tabel 6 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R-Squared).

**Tabel 6**  
**Tabel Hasil Pengolahan Data Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,485	0,235	0,211

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel 6, maka dapat dilihat R-Squared yang diperoleh sebesar 0,485 yang berarti 48,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi, OCB, sedangkan 41,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas yaitu untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang terdistribusi

(Ghozali 2018). Cara uji normalitas dapat menggunakan uji *kolmogorov smirnov*, data dikatakan terdistribusi normal saat jika nilai *asympt. Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Dan jika nilai *asympt. Sig (2-tailed)* kurang dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

**Tabel 7**  
**Tabel Hasil Uji Normalitas**

<i>Unstandardized residual</i>	
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil dari *ouput* SPSS pada tabel 7, menunjukkan bahwa uji *kolmogorov smirnov* dengan jumlah 132 responden terdistribusi normal dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 yang dengan demikian nilai residual terdistribusi secara normal.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas yaitu digunakan untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual atau ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini untuk mengetahui adanya heterokedastisitas maka peneliti menggunakan metode pendekatan statistik melalui uji *glejser* dengan melihat nilai signifikansinya jika nilai signifikansi ≤ 0,05 maka terjadi heterokedastisitas. Dan jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Tabel 8 menunjukkan hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas.

**Tabel 8**  
**Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	T	Sig.
Kecerdasan Emosi	-0,471	0,639
Disipln Kerja	0,911	0,364
Motivasi	0,809	0,420
OCB	-0,61	0,951

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Pada tabel 8 hasil keempat variabel tersebut berada pada nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Tabel 9 menunjukkan hasil pengolahan data uji multikolinieritas.

**Tabel 9**  
**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kecerdasan Emosi	0,720	1,390
Disiplin Kerja	0,991	1,009
Motivasi	0,710	1,408
OCB	0,992	1,008

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Pada tabel 9, semua variabel memperoleh nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00 hal ini berarti semua variabel independen pada penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi dan uji statistik menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas memiliki kecerdasan emosional yang baik. Sehingga dapat dipastikan karyawan sabar memberikan pelayanan yang membuat kenyamanan bagi para *customer* nya, juga menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Wati dan Suartina (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Motor Honda Cokroaminoto Denpasar. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji statistik dan analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menandakan bahwa seorang karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas merasa sudah dapat mengelola kedisiplinan dalam bekerja dengan baik.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya menurut Maizar *et al.*, (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja bagi karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya agar tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan (Rozalia *et al.*, 2015).

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hazara Cipta Pesona.

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji statistik dan analisis regresi menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif antara variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan jenis perilaku yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Tanjung *et al.*, (2020) yang berjudul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Finance Cabang Batam. Dari hasil penelitian menghasilkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila dapat mengelola emosi dalam diri dengan baik, tetap tenang dan tidak penuh amarah. Kecerdasan emosional dikatakan penting karena sangat berpengaruh untuk perubahan setiap karyawan dalam suatu keberhasilan karir kedepannya. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan semakin baik apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan menaati aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan akan menjadikan seorang karyawan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan-pekerjaannya. (3) Motivasi berpengaruh po-

sitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika ada motivasi dari perusahaan, selain itu karyawan juga motivasi dalam bekerja yang mereka miliki. Motivasi akan menunjang kenyamanan dalam bekerja dan menambah semangat menyelesaikan pekerjaan. (4) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila semakin kuat diterapkannya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), terutama *altruism* atau sifat tolong-menolong secara sukarela, yang selain itu juga sebagai tanda persahabatan kepada perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikatakan penting karena dapat menjadikan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Saran yang dapat peneliti berikan adalah bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas Kecerdasan emosional karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas sudah dalam kategori baik namun disarankan perlu ditingkatkan kesadaran untuk mengelola hubungan kerja dan keterampilan sosial. Sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan komunikasi secara formal dan informal dengan karyawan, sehingga dapat mengurangi ketidakpastian dalam peran seperti ambiguitas peran dan konflik peran. Salah satu pendekatannya yaitu dengan melakukan diskusi atau *briefing*. Perusahaan harus memiliki ide kreatif salah satunya dengan menanamkan sikap kekeluargaan berikan semangat kerja guna mengurangi tingkat kejenuhan pada karyawan saat bekerja perusahaan. Secara umum Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas disarankan untuk lebih memperhatikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja yang selama ini telah berjalan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan tidak boleh dipak-

sakan, harus tumbuh dengan kesadaran sendiri, hal ini dapat muncul bila sesama karyawan memiliki ikatan kuat, rasa toleransi yang baik dan rendahnya konflik dalam organisasi. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. peneliti selanjutnya diharapkan memperluas penelitian yang belum diteliti pada penelitian ini, selain itu memperluas faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan agar penelitian menjadi akurat, memberikan perbandingan agar pembahasan lebih luas dan lebih menarik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Al Mehrzi, N., dan Singh, S. K. (2016). Competing Through Employee Engagement: A Proposed Framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831-843.
- Alie, J., Riwukore, J. R., dan Hawaii, G. S. R. (2022). Contribution of Leadership Style, Competence, and Motivation to Employee Performance in The Badan Keuangan and Aset Daerah Kota Kupang. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 2452-2464.
- Astutik, W., dan Indriyatni, L. (2023). Motivasi dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Kencana Mulya Semarang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(3), 318-327.
- Bustomi, A., Sanusi, I., dan Herman. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1-16.
- Dewi, N. W. V. P., Widayani, A. A. D., dan Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Mo-

- tivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bhuwana Permai. *VALUES*, 3(2), 309-318.
- Diana, I., Suflani, S., dan Kurniawanto, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Esta Dana Ventura Area Serang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 311-320.
- Diputra, I. K. S., dan Mustika, I. N. (2023). Pengaruh Human Relation, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. *GEMA EKONOMI: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 12(1), 204–217.
- Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52-64.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginoga, V., Masyadi., dan Mangkona, S. (2022). The Effect of Competence, Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(12), 1-16.
- Goleman, D. (2015) *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Haryadi, I., dan Mahmudi, L. N. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). *Islamic Economics Journal*, 6(2), 159.
- Hasibuan, A. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 5(1), 42-54.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutahayan, B. (2020). Work: Covenant, Social Support and Their Impacts on Multiple Performance Outcomes. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 417–433.
- Jufrizen, J., dan Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1256–1274.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169-1178.
- Latifah, L., dan Efendi, S. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour, Keterlibatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Sinokor Merchant Marine Co., Ltd. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 107–121.
- Maizar, J. M., Yuliza, M., Wita, E., dan Ramadhani, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 6(1), 118–132.
- Nahrisah, E., dan Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behaviour dalam Kinerja Organisasi. *Ilmiah Kohesi*, 3(3), 40–51.
- Najih, S., dan Mansyur, A. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek Budaya Organisasi dan Work-Family Conflict. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 347–354.
- Nani, D. A., dan Mukaroh, E. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27-50.

- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Nurwin, K. J., dan Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876-885.
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2), 173-183.
- Purwanto, A. (2022). The Role of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on SMEs Employee Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(5), 39-45.
- Puspitasari, V. D., Taufik, M., dan Lukiana, N. (2022). Pengaruh Integritas, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 5(2), 93-101.
- Razak, A., Sarpan, S., dan Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance In PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67-71.
- Resubun, R. M., dan Bahri, A. A. (2020). Effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Work Discipline on Employee Performance (A Study on Employee PT. Amanahanugerah Adi Mulia Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 8(2), 134-148.
- Rianto, S., dan Al Banin, Q. (2015). Pengaruh Pengetahuan Manajemen Mahasiswa terhadap Intensi Berwirausaha yang Dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual. In *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage*, 5(1).
- Risal, Z., Budiyanto, B., Asyik, N. F., Suroso, A., Khuzaini, K., Triyonowati, T., dan Suwitho, S. (2023). The Roles of Organizational Culture, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on Employees' performance. *Review of Business, Accounting & Finance*, 1(02), 197-214.
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kerja Karyawan*. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., dan Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1-8.
- Sari, L. A., Onsardi, O., dan Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, L. I. (2016). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 1-27.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Elida, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A, S. I., Arifudin, O., Rialmi, Z., dan Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Singodimejo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y., dan Lestari, D. (2021). Effect of Work Motivation, Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 227-237.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., dan Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motiva-

- tion, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Soares de Azevedo Andrade, É. G., Queiroga, F., dan Valentini, F. (2020). Short Version of Self-Assessment Scale of Job Performance. *Anales de Psicología*, 36(3).
- Suryawan, I. N., dan Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., dan Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Tanjung, R., Ariyati, Y., dan Yolandari, I. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance Cabang Batam. *Bening*, 7(1), 135-142.
- Thohir, E., dan Agustian, A. G. (2020). *Akhlaq untuk Negeri*. Jakarta: PT Arga Tilanta.
- Tolu, A., Mamentu, M., dan Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.
- Wahyuni, I. W., Raihana, R., Utami, D. T., Lubis, A. N., dan Anriani, E. (2021). Kecerdasan Emosi dan Kompetensi Sosial Guru PAUD. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 4(3), 172-178.
- Wati, N. M. R., dan Suartina, I. W. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda Cokroaminoto Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(4), 723-731.