MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi
Manaiemen. Ekonomi

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINERGI GULA NUSANTARA (PG PESANTREN BARU KEDIRI)

Rike Ardia Tricahyani[1], Mawar Ratih Kusumawardani[2], Taufik Akbar[3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri
rikeardiaa@gmail.com[1], mawarratihkusumawardani@uniska-kediri.ac.id[2], taufikakbar@uniska-kediri.ac.id[3]

Abstract
This study aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB), emotional intelligence, and intrinsic motivation on employee performance at PT Sinergi Gula Nusantara (PG Pesantren Baru Kediri). This study employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 85 permanent employees, with a purposive sampling technique resulting in 42 respondents as the sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results showed that, partially, OCB and emotional intelligence had no significant effect on employee performance, while intrinsic motivation had a positive and significant effect. Simultaneously, OCB, emotional intelligence, and intrinsic motivation had a significant effect on employee performance.
Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Emotional Intelligence, Intrinsic Motivation, Employee Performance.

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kecerdasan emosional, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Pesantren Baru Kediri). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 85 karyawan tetap dengan teknik *purposive sampling* sehingga diperoleh 42 sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial OCB dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, OCB, kecerdasan emosional, dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Kecerdasan Emosional, Motivasi Intrinsik, Kinerja Karyawan.

Article history
Received: April 2026
Reviewed: April 2026
Published: April 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

1. Pendahuluan

Di tengah perkembangan lingkungan kerja yang semakin kompleks, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas sumber daya manusia tercermin dari kemampuan, keterampilan, kecakapan, serta kemampuan individu dalam mengelola diri dan menjalin hubungan sosial (Tutupoho *et al.*, 2024:41). Sumber daya manusia memiliki peran penting karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja orang-orang di dalamnya (Soraya *et al.*, 2023:1360). Semakin baik kinerja karyawan, semakin besar peluang perusahaan mencapai target secara efektif dan efisien (Adawiah & Asmini, 2023:2).

Kinerja merupakan keberhasilan atau kegagalan individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan organisasi (Silvana & Martini, 2025:4). Kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya (Anwar, 2021:38). Dengan demikian, kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan tujuan organisasi (Agustine *et al.*, 2023:40).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. OCB merupakan perilaku sukarela karyawan yang dilakukan melebihi tugas dan tanggung jawab formal serta dapat mendukung efektivitas organisasi (Aprilita *et al.*, 2024:44). Karyawan yang memiliki OCB cenderung bersedia membantu rekan kerja, bekerja sama, dan memberikan kontribusi di luar kewajiban formal sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi (Fadly *et al.*, 2021:82).

Selain OCB, kecerdasan emosional menjadi faktor penting dalam lingkungan kerja karena karyawan berhadapan dengan berbagai situasi dan dinamika sosial. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi diri, memahami perasaan orang lain, serta membangun hubungan yang baik (Goleman dalam Grahandika & Wijayati, 2017:1350). Kemampuan tersebut membantu karyawan menghadapi tekanan, menyelesaikan konflik, berkomunikasi, dan bekerja sama secara efektif (Yusuf & Widyastuti, 2024:3).

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk bekerja, berprestasi, dan mengembangkan kemampuan tanpa bergantung pada faktor eksternal (Ramayanis et al., 2025:103). Rendahnya motivasi dapat menyebabkan karyawan kurang berinisiatif, kurang berminat terhadap pekerjaan, dan tidak terdorong untuk meningkatkan kualitas hasil kerja (Ashari et al., 2025:296). Sebaliknya, motivasi yang baik dapat mendorong karyawan dalam mencapai target dan meningkatkan kinerja perusahaan (Putri & Iryanti, 2024:750).

Penelitian ini dilakukan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Pesantren Baru Kediri), yang merupakan bagian dari Sub Holding Komoditi Gula PTPN III (Persero) dan bergerak dalam pengelolaan industri gula. Pabrik Gula Pesantren Baru memproduksi gula kristal dan tetes. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penerapan OCB belum optimal, yang terlihat dari masih adanya karyawan yang bekerja sebatas tugas formal, kurang berinisiatif membantu rekan kerja, serta minim dalam keterlibatan kerja tim. Kondisi tersebut menyebabkan koordinasi dan kerja sama antar karyawan belum berjalan secara optimal.

Permasalahan juga terlihat pada kecerdasan emosional karyawan. Sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi dan memahami kondisi rekan kerja, yang dapat memicu konflik serta menghambat terciptanya suasana kerja yang kondusif. Selain itu, motivasi intrinsik karyawan masih tergolong rendah, ditandai dengan kurangnya dorongan untuk berprestasi, rendahnya keinginan mengembangkan kemampuan, serta kecenderungan bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kontribusi karyawan terhadap organisasi belum maksimal dan pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya *research gap* mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Nurokhim (2025) menemukan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Faiza *et al*. (2022) menemukan bahwa OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja. Adawiah & Asmini (2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara Lestari & Mulyadin (2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh. Selanjutnya, Ramayanis *et al.*, (2025) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Putra *et al.*, (2023) menemukan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian mengenai OCB, kecerdasan emosional, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan masih relevan untuk dilakukan. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB),* Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Pesantren Baru Kediri)".

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rumawas, 2018:7). Menurut Simamora (dalam Fachrurazi *et al.,* 2021:20), tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat aspek, yaitu: 1. Tujuan sosial, yaitu memastikan organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menghadapi tantangan masyarakat secara etis. 2. Tujuan organisasional, yaitu mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan efektivitas dan produktivitas. 3. Tujuan fungsional, yaitu menjaga agar pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi. 4. Tujuan pribadi, yaitu membantu karyawan mencapai tujuan pribadi melalui kesesuaian kemampuan, pekerjaan, dan penghargaan. Menurut Rumawas (2018:8), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi: 1. Perencanaan, 2. Pengorganisasian, 3. Pengarahan, 4. Pengawasan, 5. Pengadaan, 6. Pengembangan, 7. Kompensasi, 8. Integrasi, 9. Pemeliharaan, dan 10. Pemisahan atau pensiun.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela karyawan yang dilakukan di luar tugas dan tanggung jawab formal tanpa mengharapkan imbalan langsung, tetapi dapat memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan kinerja organisasi (Organ dalam Oktavianto *et al.*, 2024:5). Menurut McClelland (dalam Nahrisah & Imelda, 2019:41), motif yang mendorong OCB meliputi: 1. Motif berprestasi, yaitu dorongan untuk mencapai kinerja dan standar yang tinggi. 2. Motif afiliasi, yaitu dorongan untuk membangun dan menjaga hubungan baik dengan orang lain. 3. Motif kekuasaan, yaitu dorongan untuk memperoleh pengaruh dan posisi dalam organisasi. Menurut Organ (dalam Nahrisah & Imelda, 2019:41), indikator OCB terdiri dari: 1. *Altruism*, yaitu kesediaan membantu rekan kerja secara sukarela. 2. *Conscientiousness*, yaitu kesediaan bekerja melebihi standar yang ditetapkan. 3. *Sportsmanship*, yaitu sikap toleran terhadap kondisi kerja tanpa banyak mengeluh. 4. *Courtesy*, yaitu menjaga hubungan baik dan mencegah terjadinya konflik dengan rekan kerja.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri serta memahami dan merespons emosi orang lain secara tepat (Wibowo dalam Agustine *et al.*, 2023:41). Menurut Goleman (dalam Silaen *et al.*, 2021:142), karakteristik kecerdasan emosional meliputi kecerdasan emosi tinggi yang ditandai kemampuan mengendalikan emosi, berempati, berkomunikasi, dan menyelesaikan konflik dengan baik, serta kecerdasan emosi rendah yang ditandai kesulitan mengendalikan emosi dan membangun hubungan sosial. Faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional meliputi lingkungan keluarga, hubungan interpersonal, kelompok sebaya, dan lingkungan sosial (Goleman dalam Nasution *et al.,* 2020:36). Menurut Goleman (dalam Sandora & Yasni, 2024:8), indikator kecerdasan emosional terdiri dari: 1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan mengenali dan memahami emosi diri. 2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan mengendalikan dan mengelola emosi. 3. Empati, yaitu kemampuan memahami kondisi emosional orang lain. 4. Keterampilan sosial, yaitu kemampuan membangun dan menjaga hubungan interpersonal secara efektif.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan karena dianggap bermakna, bermanfaat, dan memberikan kepuasan, bukan karena pengaruh dari luar (Nawawi dalam Wibisana, 2018:5). Menurut Herzberg, faktor motivasional bersifat intrinsik dan berkaitan dengan pencapaian, pekerjaan, peluang berkembang, kemajuan karier, serta pengakuan (Rosita *et al*., 2024:208). Faktor yang memengaruhi motivasi intrinsik meliputi kebutuhan, harapan, dan minat (Taufik dalam Suryadi & Efendi, 2018:111). Menurut Robbins (dalam Suryadi & Efendi, 2018:112), indikator motivasi intrinsik terdiri dari: 1. Prestasi, yaitu kesempatan menunjukkan kemampuan dan potensi. 2. Tanggung jawab, yaitu pemahaman terhadap tugas, peran, dan wewenang. 3. Pengembangan diri, yaitu kesempatan meningkatkan kemampuan dan kemajuan karier.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara dalam Grahandika & Wijayati, 2017:1351). Faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja (Mangkunegara dalam Warella *et al*., 2021:17). Indikator kinerja karyawan meliputi: 1. Kualitas kerja, yaitu hasil pekerjaan sesuai standar. 2. Pelaksanaan tugas, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. 3. Tanggung jawab, yaitu kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan (Mangkunegara dalam Yunus & Rocdianingrum, 2023:6).

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:16), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian dan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Sementara itu, Sujarweni (2022:16) menyatakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Pesantren Baru Kediri) yang berlokasi di Jalan Mauni No. 334 D, Pesantren, Kec. Pesantren, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64131.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinergi Gula Nusantara (PG Pesantren Baru Kediri) berjumlah 85 karyawan.

Sampel

Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang dipilih sebagai perwakilan untuk diteliti.

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2020:131). Berdasarkan kriteria penelitian, diperoleh 42 karyawan tetap sebagai sampel, terdiri dari 18 karyawan instalasi, 14 karyawan keuangan dan umum, serta 10 karyawan *quality assurance*.

Penentuan Jumlah Sampel

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini, didasarkan pada jumlah populasi yang memenuhi kriteria *purposive sampling*. Jumlah sampel sesuai dengan kriteria tersebut berjumlah 42 karyawan, sehingga keseluruhan karyawan yang memenuhi kriteria dimasukkan sebagai sampel penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig.	Standar Uji Validitas	Keterangan
OCB (x^1)	X1.1	0,686	0,000	<0,05	Valid
	X1.2	0,668	0,000	<0,05	Valid
	X1.3	0,607	0,000	<0,05	Valid
	X1.4	0,728	0,000	<0,05	Valid
	X1.5	0,505	0,001	<0,05	Valid
	X1.6	0,478	0,001	<0,05	Valid
	X1.7	0,636	0,000	<0,05	Valid
	X1.8	0,528	0,000	<0,05	Valid
Kecerdasan Emosional (x^2)	X2.1	0,656	0,000	<0,05	Valid
	X2.2	0,840	0,000	<0,05	Valid
	X2.3	0,639	0,000	<0,05	Valid
	X2.4	0,771	0,000	<0,05	Valid
	X2.5	0,807	0,000	<0,05	Valid
	X2.6	0,722	0,000	<0,05	Valid
	X2.7	0,672	0,000	<0,05	Valid
	X2.8	0,475	0,001	<0,05	Valid
Motivasi Intrinsik (x^3)	X3.1	0,678	0,000	<0,05	Valid
	X3.2	0,801	0,000	<0,05	Valid
	X3.3	0,782	0,000	<0,05	Valid
	X3.4	0,705	0,000	<0,05	Valid
	X3.5	0,833	0,000	<0,05	Valid
	X3.6	0,813	0,000	<0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,647	0,000	<0,05	Valid
	Y2	0,664	0,000	<0,05	Valid
	Y3	0,668	0,000	<0,05	Valid
	Y4	0,470	0,002	<0,05	Valid
	Y5	0,801	0,000	<0,05	Valid
	Y6	0,795	0,000	<0,05	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel OCB (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Motivasi Intrinsik (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach Alpha*	Batas Bawah Alpha	Keterangan
1	*Organizational Citizenship Behavior* (X1)	0,742	0,60	Reliabel

2	Kecerdasan Emosional (X2)	0,850	0,60	Reliabel
3	Motivasi Intrinsik (X3)	0,862	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,761	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Motivasi Intrinsik (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	*Asymp. Sig (2-tailed)*	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,200	Normal
Kecerdasan Emosional (X2)	0,200	Normal
Motivasi Intrinsik (X3)	0,200	Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil uji normalitas *one sample kolmogorovs-mirnov*, terlihat bahwa hasil uji normalitas mempunyai nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari standar signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,669	1,495	Tidak terjadi multikolinieritas
Kecerdasan Emosional (X2)	0,370	2,704	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Intrinsik (X3)	0,356	2,806	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel OCB (X1) sebesar 0,669 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,495 < 10. Nilai *tolerance* variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,370 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,704 < 10. Nilai *tolerance* variabel motivasi intrinsik (X3) sebesar 0,356 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,806 < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Signifikansi	Standar Heterokedastisitas	Keterangan
1	*Organizational Citizenship Behavior* (X1)	0,155	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
2	Kecerdasan Emosional (X2)	0,101		Tidak terjadi heterokedastisitas
3	Motivasi Intrinsik (X3)	0,058		Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber:Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi dari variabel OCB (X1) sebesar 0,155 yang berarti 0,155 > 0,05. Nilai signifikansi dari variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,101 yang berarti 0,101 > 0,05. Nilai signifikansi dari variabel motivasi intrinsik (X3) sebesar 0,058 yang berarti 0,058 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independent memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	*Sig. Deviation from Linierity*	Standar Sig.	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (X1)	0,375	>0,05	Linier
2	Kinerja Karyawan (Y) terhadap Kecerdasan Emosional (X2)	0,474	>0,05	Linier
3	Kinerja Karyawan (Y) terhadap Motivasi Intrinsik (X3)	0,494	>0,05	Linier

Sumber:Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas, diketahui bahwa hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan OCB (X1) memiliki nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,375, hubungan kinerja karyawan (Y) dengan kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,474, serta hubungan kinerja karyawan (Y) dengan motivasi intrinsik (X3) sebesar 0,494. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisie Regresi (B)	Thitung	T tabel	Sig-t	Keterangan
OCB (X1)	0,100	1,328	2,024	0,192	Ha1 Ditolak
Kecerdasan Emosional (X2)	0,043	0,442	2,024	0,661	Ha2 Diterima
Motivasi Intrinsik (X3)	0,508	3,484	2,024	0,001	Ha3 Diterima
Konstanta			8,403		
Nilai Korelasi (R)			0,771		
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)			0,594		
F hitung			18,543		
Signifikansi F			0,000		
Y			Kinerja Karyawan		

Sumber: Data diolah peneliti,2026

Berdasarkan hasil uji analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

1. Nilai *Constant* (α) = 8,403

Nilai konstanta sebesar 8,403 menunjukkan bahwa jika variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Motivasi Intrinsik (X3) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 8,403.

2. Koefisien Regresi *Organizational Citizenship Behavior* (b1) = 0,100
   Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X1 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,100 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional (b2) = 0,043
   Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X2 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,043 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien Regresi Motivasi Intrinsik (b3) = 0,508
   Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X3 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,508 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Motivasi Intrinsik (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), diperoleh hasil pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masingmasing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji hipotesis tersebut dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 8.Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
Diduga OCB (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)	thitung 1,328 < ttabel 2,024 Sig 0,192 > 0,05	H0 diterima Ha ditolak
Diduga Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)	thitung 0,442 < ttabel 2,024 Sig 0,661 > 0,05	H0 diterima Ha ditolak
Diduga Motivasi Intrinsik (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)	thitung 3,483 > ttabel 2,024 Sig 0,001 < 0,05	H0 ditolak Ha diterima
Diduga OCB (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Motivasi Intrinsik (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Fhitung 18,543 > Ftabel 2,85Sig 0,000 < 0,05	H0 ditolak Ha diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Uji t(Uji Parsial)

Berdasarkan Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda, hasil uji t secara parsial terhadap masing-masing hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawa
   Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama Ha1 ditolak dan H_0 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, tinggi atau rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan
   Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua Ha2 ditolak dan H_0 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan
   Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga Ha3 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan

Uji F (Uji Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kecerdasan emosional, dan motivasi intrinsik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dan nilai signifikansi. Jika Fhitung > Ftabel dan Sig. < 0,05, maka H_0 ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh bahwa Ha4 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kecerdasan emosional, dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ketiga variabel independen secara bersama-sama berkontribusi dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Koefisien Determininasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Motivasi Intrinsik (X3) dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,594. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Motivasi Intrinsik (X3) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

4.2 Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kecerdasan emosional, motivasi intrinsik, dan kinerja karyawan memperoleh tanggapan yang baik dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sinergi Gula Nusantara memiliki OCB, kecerdasan emosional, dan motivasi intrinsik yang baik serta mampu menjalankan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan karakteristik responden, kondisi karyawan menunjukkan adanya keberagaman dalam karakteristik individu. Hal tersebut memberikan gambaran mengenai kondisi responden yang menjadi objek penelitian serta menjadi dasar dalam melihat hubungan antara OCB, kecerdasan emosional, dan motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan.

Sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian, dilakukan pengujian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel OCB, kecerdasan emosional, motivasi intrinsik, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, data penelitian telah memenuhi asumsi yang dipersyaratkan sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa OCB, kecerdasan emosional, dan motivasi intrinsik memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa OCB memiliki nilai thitung sebesar 1,328 dengan signifikansi 0,192, kecerdasan emosional memiliki nilai thitung sebesar 0,442 dengan signifikansi 0,661, dan motivasi intrinsik memiliki nilai thitung sebesar 3,483 dengan signifikansi 0,001. Dengan

demikian, OCB dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 18,543 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa OCB, kecerdasan emosional, dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,594 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 59,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 40,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin baik OCB, kecerdasan emosional, dan motivasi intrinsik secara bersama-sama, maka semakin baik pula kinerja karyawan PT Sinergi Gula Nusantara.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB), kecerdasan emosional, dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Gula Nusantara. Secara parsial, OCB dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, sedangkan OCB dan kecerdasan emosional belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Adawiah, A., & Asmini. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, TBK Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 6*(1), 1–7. https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176
[2] Agustine, F. H., Yustina, N., & Irawan, T. T. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), 9*(2), 39–52. https://doi.org/10.34203/jimfe.v9i2.9035
[3] Ahmed, T., Abdelghani, S., Abdelkader, M., & Tahar, M. (2024). The Impact of Emotional Intelligence on Employee Performance: Case Study of the Provincial Branches of the Algerian Banking Network. *European Economic Letters, 14*(2), 3172–3193.
[4] Anwar. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 4*(1), 35–46. https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963
[5] Aprilita, S. W., Sarwoko, E., & Sedyastuti, K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkah Giat Jaya Kota Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, 12*(1), 43–51. https://doi.org/10.21067/jrmm.v12i1.10668
[6] Ashari, B. L., Andriani, D., & Firdaus, V. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Journal of Educational Management, 6*(1), 295–309. https://doi.org/10.37411/jjem.v6i1.3802
[7] Audina, M., & Handayani, R. (2021). How Intrinsic Motivation, Work Discipline, and Organizational Citizenship Behavior Affect Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management, 12*(1), 1051–1057.
[8] Borman, R., & Westi. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen, 08*(01), 138–144.
[9] Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA Rizky.

[10] Damanik, L. G. S. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4*(2), 3532–3540. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1069
[11] Dwiningtyas, C. R., & Iswati, I. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizienship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Muda Di Surabaya. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 25*(2), 173–180. https://doi.org/10.30811/ekonis.v25i2.4257
[12] Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., & Harto, B. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
[13] Fadly, Anshori, M., & Aldhalia, D. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara. *Jurnal Publisitas, 7*(2), 80–86. https://doi.org/10.37858/publisitas.v7i2.49
[14] Faiza, G., Manalu, F. M., & Aziz, D. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal, 2*(1), 24–39.
[15] Fauziah, N., Poernomo, D., Mastika, I. K., & Fadilla, S. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Karya Marga Intinusa Probolinggo). *Jurnal Strategi Bisnis, 12*(1), 8–17.
[16] Ganetri, N. M. L., Sukadana, I. W., & Widnyana, I. W. (2025). Pengaruh Stress Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kantor Gianyar Bali. *Jurnal Emas, 6*(9), 2163–2176. https://doi.org/10.30388/emas.v6i9.12645
[17] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
[18] Grahandika, G., & Wijayati, D. T. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 3*(1), 27–41. https://doi.org/10.38204/atrabis.v3i1.215
[19] Jaelani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Supervisi terhadap Kinerja Tenaga Outsourching pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi, 20*(2), 55–74. https://doi.org/10.26874/portofolio.v20i2.373
[20] Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi, 5*(2), 42–61.
[21] Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi Revisi).* Yayasan Kita Menulis.
[22] Lestari, L., & Mulyadin. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, 1*(4), 114–141. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i4.709
[23] Muhamad, R., Adolfina, & Trang, I. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA, 7*(1), 731–740.
[24] Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi, 3*(3), 40–50. https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965
[25] Nasution, A. V. R., Harahap, J. M., & Ritonga, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen, 2*(1), 33–46.

[26] Nurokhim. (2025). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4*(2), 4514–4523.
[27] Oktavianto, A. D., Souisa, J., & Indarto, B. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Person Organization Fit terhadap Kinerja pada Personel Koramil 03 Semarang Utara dan Semarang Timur. *Jurnal Stie Semarang, 16*(3), 1–17. https://doi.org/10.33747
[28] Prabowo, W. S. (2020). Organizational Citizenship Behavior, Organizational Climate, and Employee Performance. *Journal of Economics and Business, 3*(4), 1500–1506. https://doi.org/10.31014/aior.1992.03.04.297
[29] Prakoso, K. B., & Suhana. (2023). Improving Employee Performance: The Role of Organizational Citizenship Behavior, Organizational Culture, and Commitment. *International Conference of Multidisciplinary Studies, 2*(1), 117–122.
[30] Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 5*(4), 1751–1765. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974
[31] Putri, D. A., & Iryanti, E. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6*(1), 749–758. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.4770
[32] Ramayanis, D., Zaki, H., & Rahmayanti, S. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Employee Wellbeing, Dan Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Erafone Artha Retailindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 4*(1), 102–113.
[33] Ramli, M., & Pertiwi, H. (2025). Efektifitas Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Mega Buana Journal of Entrepreneurship and Business, 1*(1), 30–48.
[34] Razy, M. A., Ritonga, N., & Siregar, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen, 4*(2), 1–8.
[35] Rosita, S., Tialonawarmi, F., Musnaini, & Hendriyaldi. (2024). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. WIDA Publishing. https://doi.org/10.21070/2019/978-602-5914-62-1
[36] Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).
[37] Sandora, M., & Yasni. (2024). Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur (PT. SAM). *Jurnal BANSI - Jurnal Bisnis Manajemen Akutansi, 4*(1), 1–20. https://doi.org/10.58794/bns.v4i1.822
[38] Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada.
[39] Silvana, N., & Martini, A. (2025). Peran Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan. *Journal Of Metaverse Adpertisi (JMA), 4*(1), 1–8.
[40] Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
[41] Sofyan, U., Kamis, R. A., Thahrim, M., & Sabuhari, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 7*(2), 101–112.

[42] Soraya, M., Arman, Fachrin, S. A., Ahri, R. A., Alwi, M. K., & Samsualam. (2023). Pengaruh Organizational Citezenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kecantikan. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal, 13*(4), 1359–1370.
[43] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
[44] Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
[45] Suryadi, I., & Efendi, S. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Ilmu Manajemen, 14*(2), 109–124. https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524
[46] Tutupoho, S., Rehatta, P. N., & Salmon, D. S. (2024). The Influence of Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior on The Performance of Employees of PT. Trisamudra Ambon. *ARRUS Journal of Social Sciences and Humanities, 4*(3), 411–418. https://doi.org/10.35877/soshum2688
[47] Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Faisal, M., Lie, D., Butarbutar, M., & Kato, I. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
[48] Wibisana, U. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Kuala Tungkal. *Al-Mizan: Jurnal Ekonomi Syariah, 1*(1), 1–16.
[49] Wibowo, A. E. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Insania.
[50] Widnyani, N. M., Luh, N., Surya, P., Christina, B., Putri, L., Internasional, U. B., Udayana, U., & Kualitatif, P. (2021). Penerapan Transformasi Digital Pada UKM Selama Pandemi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 6*(1), 79–87.
[51] Wulandari, Burhanuddin, & Mustari, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik, 2*(1), 140–155. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.15
[52] Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
[53] Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 12*(1), 1–19.
[54] Yusuf, A., & Widyastuti. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja di PT X Sidoarjo. *Journal of Islamic Psychology, 1*(2), 1–11. https://doi.org/10.47134/islamicpsychology.v1i2.73