



\*Corresponding author: Saleh Tutupoho, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura, Indonesia

E-mail: [tutupohosaleh68@gmail.com](mailto:tutupohosaleh68@gmail.com)

## RESEARCH ARTICLE

# The Influence of Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior on The Performance of Employees of PT. Trisamudra Ambon

Saleh Tutupoho\*, Pieter N. R. Rehatta, & Devita Sari Salmon

Faculty of Economics and Business, Universitas Pattimura, Indonesia

**Abstract:** The title of this study is the Effect of Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior on employee performance at PT. Trisamudra Ambon. Respondents in the study were 55 consisting of employees of PT. Trisamudra Ambon. The data collection methods used in this study were questionnaires, interviews, and in analyzing the data using multiple linear regression analysis techniques, classical assumption test. Normality test Multicolonearity Test, Heteroscedasticity Test, Coefficient of Determination Test (R<sup>2</sup>), and Partial Test (t test). Based on the hypothesis testing, it was found that the t value of Emotional Intelligence was  $2.491 > t$  table 1.671, while the significance value was 0.016. These results can be interpreted as a significance value smaller than 0.05 which indicates that Emotional Intelligence has a significant effect on Employee Performance while the t-value of Organizational Citizenship Behavior is  $3,410 > t$  table 1,671 while the significance value is 0,001. These results can be interpreted that the significance value is less than 0.05, this means that OCB has a significant effect on employee performance Thus, the hypothesis in this study which states that Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia atau yang sering kita kenal dengan sebutan SDM, merupakan aset yang paling penting dalam setiap perusahaan karena perannya yang sangat krusial yaitu sebagai subyek pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan (Hiariey et al., 2022). Oleh karena perannya itu, maka sumber daya manusia semakin penting dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Dengan demikian, setiap perusahaan wajib memiliki atau mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan manajemen yang baik. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dinilai dari kemampuan, keahlian, kecakapan dan juga bisa dilihat dari bagaimana penguasaan dan pengelolaan diri sendiri juga hubungan sosial dengan individu lain.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan (Budi et al., 2020). Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Suatu badan organisasi atau badan usaha diharapkan dapat menunjukkan eksistensinya dalam hal yang positif artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik dimata



pihak luar khususnya masyarakat. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. (Arafa et al., 2022) menyebut kemampuan tersebut sebagai *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Penelitian (Grahandika & Wijayati, 2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Bukan hanya dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kinerja karyawan dapat pula dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Atau dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal (Suharsono & Suci, 2019). OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan disaat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya (Wahyuni & Supartha, 2019).

Dalam penelitian ini perusahaan yang dijadikan sebagai obyek penelitian adalah PT. Trisamudra adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor produk barang sejak tahun 2008. Produk yang didistribusikan adalah makanan dan minuman. Pendistribusiannya di salurkan ke toko sembako, grosir, hotel, restoran, cafe, dan lainnya di kota Ambon dan sekitarnya. diketahui pada perusahaan terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya ada karyawan yang kurang bisa melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sering terlambat dan tidak disiplin, sering terjadi konflik permasalahan antar karyawan karena tidak memiliki pengendalian emosi serta kurangnya hubungan sosial yang baik, dan ada karyawan yang tidak bisa menerima kiritik dan saran dari sesama rekan kerja, selain itu ada juga kejadian yang ditunjukkan saat bekerja, dimana terlihat bahwa saat diluar jam kerja karyawan membantu sesama rekan kerja diluar tugas utamanya. Tetapi berdasarkan hasil pengamatan masih ada beberapa orang karyawan yang tidak peduli atau acuh tak acuh tidak membantu sesama rekan kerja dan kurangnya rasa empati terhadap lingkungan sekitarnya, yang mana masalah tersebut berkaitan dengan kecerdasan emosional dan perilaku *organizational citizenship behavior*.

## 2. Kajian Literatur

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya (Lestari et al., 2021). Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan.

(Nafhah & Hanafi, 2020) menyatakan, bahwa kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Sedangkan (Angelica et al., 2020) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Lima indikator kecerdasan emosional (Maitrianti, 2021) yaitu :

### a. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Kesadaran diri membuat individu lebih waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun

merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

b. Pengaturan Diri (*Self Management*)

merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

c. Motivasi (*motivation*)

adalah kemampuan untuk menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati (*Relationship Management*)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan. Saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu

e. Keterampilan Sosial (*Social Skill*)

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

(Deskriyanto, 2021) mengatakan bahwa OCB adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal.

Menurut (MAHARDIKA, 2022) indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai berikut Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

a. Altruisme (tindakan membantu orang lain)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Indikator ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. Conscientiousness (kesadaran)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Indikator ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

c. Sportmanship (sikap sportif)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam Sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. Courtessy (kesopanan)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah– masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki indikator ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e. Civic Virtue (kepentingan umum)

Organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Indikator ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Purwanto & Suwasono, 2020) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. sedangkan menurut (Sofiaty, 2021), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja, Sikap kooperatif. Untuk mengukur kinerja secara individu ada enam indikator menurut (Buulolo, 2021) yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan

f. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana seorang karyawan mempunyai komitmen kerja dengan suatu instansi dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan

### *2.1. Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja*

Di dalam dunia kerja, setiap karyawan tentu akan menghadapi masalahnya masing-masing. Jika karyawan dapat menyelesaikan masalahnya yang berkaitan dengan emosi maka karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. dalam memajukan perusahaan, keberadaan kecerdasan emosional memiliki peran yang penting dalam membangun hubungan antar manusia yang efektif sekaligus perannya dalam meningkatkan kinerja (Makkasau, 2019).

Hasil penelitian dari (Ratnasari et al., 2020) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Orang tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya dalam menuju arah yang lebih positif, sehingga mampu mengendalikan emosi,

lebih termotivasi, merasa puas dan mampu mengatasi masalah dengan lingkungan kerja serta kehidupannya.

## 2.2. Hubungan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Ali et al., 2022). Penelitian (Grahandika & Wijayati, 2021) membuktikan bahwa OCB memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Dwiyanti, 2021) menjelaskan OCB mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan diantaranya yaitu OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajerial, serta dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

## 3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian Kuantitatif Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga di peroleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan pengaruh Kecerdasan emosional dan Organizational behavior terhadap Kinerja karyawan pada PT.Trismudra Ambon (Priadana & Sunarsi, 2021).

Tempat Penelitian pada PT.Trismudra, Jl. Jenderal sudirman, Hative Kecil, Kecamatan sirimau, Kota Ambon, Maluku 97128 Sumber data yang digunakan adalah Data Primer dan Data Sekunder Teknik Pengambilan data yang digunakan adalah wawancara dan Kuesioner (angket). Teknik pengumpulan data yaitu melakukan observasi, wawancara, dan menyebarkan angket/kuesioner dengan skala likert sebagai skala pengukuran. Dengan skor 1- 5 yaitu kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju. Teknik Pengambilan sampling menggunakan teknik purposive sampling. Yang akan diperkecil menggunakan rumus slovin. Dari total Populasi 142 Karyawan mendapat Sampel sebanyak 55 karyawan yang diteliti

Teknik analisis data yang dilakukan yaitu Uji statistik Deskriptif, Uji Kualitas data(Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolineritas) dan analisis regresi linear berganda. Pengujian Hipotesis yang dilakukan adalah Uji t (parsial) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

## 4. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil deskripsi penelitian dengan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Didapat rincian dari 55 responden sebagai berikut, perempuan dengan jumlah 18 orang (32.7%) sedangkan laki-laki berjumlah 37 orang (67.3%). Dan dari hasil deskripsi penelitian berdasarkan usia dapat diperoleh data bahwa dari 55 responden, sebagian besar responden berada dalam usia 20-30 tahun yakni sebanyak 35 orang (63.6%), diikuti dengan responden berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (25.5%), responden yang berumur > 40 tahun sebanyak 6 orang (10.9%).

Dari hasil analisis deskripsi variabel penelitian disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dari 55 responden mempunyai skor terendah (minimum) sebesar 13, skor tertinggi (maximum) 25, rata-rata (mean) sebesar 18,71 dan standar deviasi (standard deviation) sebesar 2,615. Hasil variabel Organizational Citizenship Behavior dari 55 responden mempunyai skor terendah (minimum) sebesar 15, skor tertinggi (maximum) 25, rata-rata (mean) sebesar 18,87 dan standar deviasi (standard deviation) sebesar 2,203. Dan hasil variabel Kinerja Karyawan dari 55 responden mempunyai skor terendah (minimum) sebesar 18, skor tertinggi (maximum) 30, rata-rata (mean) sebesar 24,00 dan standar deviasi (standard deviation) sebesar 2,749.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir instrumen pernyataan dari semua variabel yakni Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid, karena hasil dari nilai r hitung lebih besar dari r tabelnya yakni

sebesar 0.226. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai koefisien Kecerdasan Emosional yaitu 0.886 dan nilai koefisien Organizational Citizenship Behavior yaitu 0.793 dengan interpretasi reliabel diatas 0,60. Hal ini menyatakan bahwa data pada penelitian ini memiliki reliabel yang baik. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan One Sample Kolmogorov- Smirnov Test menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed)  $\geq 0,05$  ( $0,200 \geq 0,05$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance  $>$  dan nilai VIF (Variance Inflation Factor)  $< 10$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak mengandung multikolinearitas pada variable Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.944 + 0.345X_1 + 0.561X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

a. Konstanta

Pada persamaan diatas nilai konstanta diperoleh sebesar 6.944 yang berarti bahwa jika tanpa dipengaruhi dengan variabel bebas yaitu Kecerdasan Emosional, dan Organizational Citizenship Behavior maka Kinerja Karyawan sebesar 6.944.

b. Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )

Untuk variabel Kecerdasan Emosional, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.345 yang berarti bahwa jika Kecerdasan Emosional mengalami peningkatan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.345 satuan. Dengan asumsi variabel independen lainnya bersifat tetap.

c. Organizational Citizenship Behavior ( $X_2$ )

Untuk variabel OCB, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.561 yang berarti bahwa jika variabel OCB mengalami peningkatan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.561 satuan. Dengan asumsi variabel independen lainnya bersifat tetap.

Hasil analisis uji validitas secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan variabel Organizational Citizenship Behaviour ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trisamudra Ambon. Berdasarkan hasil pengujian t hitung kecerdasan emosional sebesar 2.491, dan dengan nilai signifikansinya adalah 0.016. sedangkan Hasil hasil pengujian t hitung organizational citizenship behavior sebesar 3.410, dengan nilai signifikansinya adalah tersebut dapat diinterpretasikan sebagai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Dari uji determinasi besarnya R Square adalah sebesar 0.511 yang artinya kedua variabel independen (Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior) dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan 51.1 % variasi yang terjadi dalam variabel dependennya (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya 48.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan terkait dengan Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, dan Kinerja Karyawan pada PT. Trisamudra Ambon, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Variabel Kecerdasan Emosional dan organizational citizenship behavior sama-sama memberikan pengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior yang terjadi ketika bekerja memberikan dampak baik bagi karyawan PT. Trisamudra Ambon dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.



## References

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93.
- Angelica, T. L., Graha, A. N., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(1).
- Arafa, S., Mursalim, M., & Ihsan, I. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Belajar Siswa SD Negeri 26 Kota Sorong. *Jurnal Papeda: Jurnal Publikasi Pendidikan Dasar*, 4(1), 47–54.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Deskriyanto, P. K. (2021). Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 50–58.
- Dwiyanti, A. (2021). BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP ORGANISASI CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. UMEGA SEMBILAN BERLIAN DHARMASTRAYA. Universitas Putera Indonesia YPTK Padang.
- Grahandika, G., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1349–1359.
- Hiariey, H., Attamimi, R., & Salmon, J. (2022). Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behavior Pengaruhnya terhadap Turnover Intention. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9231–9238.
- Lestari, F. A., Sagala, H. H., & Nurrohman, W. (2021). Literature review: pengaruh kecerdasan emosional terhadap akhlak siswa. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 392–399.
- MAHARDIKA, K. D. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANGLI. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Maitrianti, C. (2021). Hubungan antara kecerdasan intrapersonal dengan kecerdasan emosional. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 291–305.
- Makkasau, S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional Dan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo. *Journal Of Institution And Sharia Finance*, 2(1), 21–42.
- Nafhah, A., & Hanafi, I. (2020). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Keterampilan Komunikasi Interpersonal Peserta Didik Program Layanan Sistem Kredit Semester. *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam*, 1(2), 48–59.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Purwanto, P. H., & Suwasono, E. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB. *REVITALISASI*, 7(3), 288–296.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied*

*Business Administration*, 4(2), 98–107.

Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46.

Suharsono, R. A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi. Organizational Citizenship Behavior dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 28–36.

Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). *Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. Udayana University.