



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 17584-17591

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Emotional Intelligence dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang

M. Rizky Arapat¹, Sri Gustina Pane², Ismail Nasution³

^{1,2,3} Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara
muhammadrizkyarapat@gmail.com, srigustinapane@gmail.com, ismail.nasution@fe.uisu.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *emotional intelligence* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II. Masalah kinerja yang optimal sering kali dipengaruhi oleh faktor internal karyawan seperti kecerdasan emosional dan kesediaan berkontribusi lebih bagi instansi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan guna mengevaluasi kedua variabel tersebut secara mendalam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala likert yang valid dan reliabel. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II yang berjumlah sebanyak 57 orang dengan teknik total sampling. Metode analisis data dari penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi statistik SPSS 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, *organizational citizenship behavior* (OCB) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II.

Kata Kunci: *Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kinerja Karyawan.*

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena berfungsi sebagai penggerak utama se-luruh aktivitas organisasi. Keberadaan sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penentu arah dan keberlanjutan perusahaan. Widyatmojo (2021:10) menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memimpin, mengoordinasikan, serta menggerakkan karyawan melalui kontribusi tenaga dan pemikiran guna mendukung kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi.

Emotional intelligence menurut Goleman (2006:53) merupakan kemampuan individu dalam memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi tekanan dan frustrasi, mengendalikan dorongan, serta menunda pemenuhan kepuasan sesaat. Individu yang memiliki *emotional intelligence* yang baik umumnya mampu memahami dan mengelola emosi diri sendiri maupun emosi orang lain secara efektif. Kemampuan tersebut memungkinkan individu untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, mengelola konflik secara konstruktif, serta mengambil keputusan secara lebih rasional. Dengan demikian, pekerjaan yang dilakukan memiliki peluang lebih besar untuk diselesaikan secara optimal. Karyawan dengan tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kemampuan pengelolaan emosi yang rendah.

Selain *emotional intelligence*, *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan salah satu variabel penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Syaifudin et al. (2021) menyatakan bahwa OCB memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena perilaku tersebut mendorong karyawan untuk

memberikan kontribusi kerja yang melebihi tuntutan formal organ-isasi. Robbins dan Judge (2017:19) mendefinisikan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai perilaku sukarela yang berada di luar kewajiban pekerjaan formal, namun memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan psikologis dan sosial dalam organisasi. Perilaku ini mencerminkan kesediaan karyawan untuk bekerja lebih dari sekadar uraian tugas (job description) yang telah ditetapkan, demi mendukung pencapaian tujuan, kemajuan, serta keberlanjutan perusahaan.

Menurut Ashlan dan Akmaluddin (2022:6), organizational citizenship behavior (OCB) tidak hanya berkaitan dengan kemampuan dan kemauan karyawan dalam menyelesaikan tugas utama, tetapi juga mencakup kesediaan untuk melakukan pekerjaan tambahan secara sukarela. Perilaku tersebut antara lain ditunjukkan melalui kerja sama yang baik dengan rekan kerja, sikap saling membantu, pemberian saran yang konstruktif, partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, pemberian pelayanan ekstra kepada pihak terkait, serta pemanfaatan waktu kerja secara efektif. Dengan adanya perilaku OCB yang tinggi, karyawan cenderung lebih mudah mencapai kinerja yang optimal karena terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif.

Permasalahan terkait kinerja karyawan tidak hanya menjadi isu umum dalam organisasi, tetapi juga terjadi pada PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang, Kecamatan Galang, Kabupaten Deli Serdang, yang selanjutnya dikenal sebagai PTPN IV Sei Karang. Perusahaan ini merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor agribisnis, khususnya di bidang perkebunan, dengan komoditas utama kelapa sawit beserta kegiatan pengolahan pada pabrik kelapa sawit.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PTPN IV mengelola berbagai aktivitas yang meliputi pembibitan, pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan hasil perkebunan, hingga pemasaran produk. Komoditas utama yang diusahakan perusahaan adalah kelapa sawit dan teh yang diolah menjadi bahan baku bagi berbagai industri. PTPN IV memiliki 30 unit kebun yang tersebar di beberapa wilayah di Provinsi Sumatera Utara. Dalam bidang pengolahan, PTPN IV didukung oleh 15 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan kapasitas total sebesar 575 ton Tandan Buah Segar (TBS) per jam, dua unit pabrik teh dengan kapasitas 154 ton Daun Teh Basah (DTB) per hari, serta satu unit pabrik pengolahan inti sawit berkapasitas 450 ton per hari.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti di PTPN IV Sei Karang, ditemukan sejumlah fenomena yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Salah satu indikator yang mencerminkan kondisi tersebut adalah tingkat absensi karyawan. Data absensi menunjukkan adanya ketidakhadiran, keterlambatan, serta izin kerja yang masih relatif fluktuatif, yang dapat berdampak langsung pada efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian target operasional perusahaan. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Khaeruman et al. (2021:131) yang menyatakan bahwa tingkat absensi dan perputaran karyawan yang tinggi dapat menjadi indikasi menurunnya kinerja karyawan.

Berikut merupakan rekapitulasi tingkat absensi karyawan PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang tahun 2021-2024.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PTPN IV Sei Karang 2021-2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			Jumlah Ketidakhadiran
		Alpa	Izin	Sakit	
2021	57	8	10	17	35
2022	57	6	8	15	29
2023	57	8	6	17	32
2024	57	7	9	18	34
2025	57	7	9	21	37

Sumber: Data PTPN IV Sei Karang (2026)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan menunjukkan kecenderungan yang meningkat, yang tercermin dari bertambahnya jumlah ketidakhadiran karyawan. Jumlah ketidakhadiran tertinggi terjadi pada tahun 2025, di mana tercatat sebanyak 7 kali ketidakhadiran tanpa keterangan, dengan total ketidakhadiran mencapai 37 kali. Data ini mengindikasikan bahwa tingkat kehadiran karyawan belum berada pada kondisi yang optimal. Tingginya tingkat absensi tersebut menunjukkan adanya permasalahan pada kinerja karyawan, karena kehadiran merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan wawancara singkat yang dilakukan peneliti di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang, Kecamatan Galang, Kabupaten Deli Serdang, ditemukan adanya indikasi permasalahan kinerja karyawan yang berkaitan dengan rendahnya emotional intelligence pada sebagian karyawan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan, perbedaan pendapat, maupun situasi kerja yang menuntut penyelesaian masalah secara cepat. Selain itu, dari hasil wawancara diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang kurang mampu menunjukkan empati terhadap rekan kerja, sehingga memicu terjadinya miskomunikasi dan

menurunnya kualitas kerja sama tim. Kondisi tersebut berdampak pada kurang optimalnya interaksi kerja serta efektivitas pelaksanaan tugas. Apabila keadaan ini tidak mendapatkan perhatian yang serius, maka berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja karyawan dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain emotional intelligence, permasalahan kinerja karyawan juga diduga berkaitan dengan perilaku organizational citizenship behavior (OCB). Berdasarkan data yang diperoleh, masih terdapat karyawan PTPN IV Sei Karang yang menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan yang relatif rendah. Salah satu bentuk ketidakpatuhan yang sering ditemukan adalah pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, di mana beberapa karyawan tercatat masih sering datang terlambat. Oleh karena itu, untuk memperkuat fenomena tersebut, berikut disajikan data keterlambatan karyawan PTPN IV Sei Karang sebagai bahan analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Data Keterlambatan Karyawan PTPN IV Sei Karang Tahun 2021-2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan
2021	57	20
2022	57	17
2023	57	23
2024	57	19
2025	57	22

Sumber: Data PTPN IV Sei Karang (2026)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan menunjukkan angka yang cukup tinggi, dengan puncaknya terjadi pada tahun 2023. Pada tahun tersebut, jumlah kejadian keterlambatan karyawan tercatat sebanyak 23 kali. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan masih belum optimal. Tingginya tingkat keterlambatan tersebut mencerminkan adanya permasalahan pada perilaku organizational citizenship behavior (OCB) karyawan PTPN IV Sei Karang, khususnya pada indikator conscientiousness. Perilaku datang tepat waktu dan mematuhi ketentuan jam kerja merupakan salah satu bentuk kontribusi sukarela karyawan yang mendukung efektivitas organisasi. Oleh karena itu, frekuensi keterlambatan yang relatif tinggi menunjukkan bahwa penerapan OCB di lingkungan kerja perusahaan masih perlu ditingkatkan guna mendukung perbaikan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Research gap dalam penelitian ini didasarkan pada adanya ketidakkonsistenan temuan hasil penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh emotional intelligence dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks dan karakteristik organisasi yang berbeda.

2. Metode Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Objek penelitian ini yaitu *emotional intelligence* (X1) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun data karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang sebagai berikut:

Tabel 1. Data Karyawan PTPN IV Sei Karang

NO	JENIS	JUMLAH
1	Krani Dokumen & Sertifikasi	1 Orang
2	Krani Personalia	3 Orang
3	Krani Pengadaan	1 Orang
4	Krani Umum	4 Orang
5	Krani Admin Umum	1 Orang
6	Krani Upah	1 Orang
7	Danton	1 Orang
8	Krani Diklat	4 Orang
9	Teknik Support Center	1 Orang
10	Satpam	21 Orang
11	Petugas Mess	19 Orang
TOTAL		57 ORANG

Sumber: Data PTPN IV Sei Karang (2026)

Melihat besarnya jumlah populasi maka sampel penelitian menggunakan sample jenuh yaitu dalam penelitian ini seluruh pegawai pada PT. Perusahaan Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang dengan jumlah 57 karyawan menjadi sample penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 26.

3. Hasil dan Diskusi

Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang atau sebesar 82,5%, sedangkan responden perempuan berjumlah 10 orang atau sebesar 17,5%.

Berdasarkan usia, responden dengan rentang usia 41–50 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 45,6%. Selanjutnya, responden berusia 31–40 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 40,4%, usia 21–30 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 10,5%, dan usia 51–60 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 3,5%.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 68,4%. Responden dengan pendidikan S1 berjumlah 15 orang atau sebesar 26,3%, sedangkan responden dengan pendidikan SMP sebanyak 3 orang atau sebesar 5,3%.

Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 11–15 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 43,9%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 6–10 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 35,1%, masa kerja 16–20 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 17,5%, dan masa kerja 1–5 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 3,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga dapat dikatakan telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaan serta lingkungan perusahaan.

Uji Validitas

Seluruh item pernyataan pada variabel emotional intelligence (X1), organizational citizenship behavior (OCB) (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai Pearson Correlation $> 0,216$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel emotional intelligence (X1), organizational citizenship behavior (OCB) (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Hardani et al. (2020:393) menjelaskan bahwa reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur, yaitu sejauh mana proses pengukuran terbebas dari kesalahan (error) dan mampu menghasilkan data yang konsisten.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Emotional Intelligence (X₁)</i>	0,851	$>0,07$	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (X₂)</i>	0,847	$>0,07$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,891	$>0,07$	Reliabel

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai koefisien Alpha lebih besar dari 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian bersifat reliabel sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34585480
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.084
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan One-sampel Kolomogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikan (Asymp. Sig-tailed) sebesar $0,200 > 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa residual dari model regresi yang melibatkan variabel X1 (Emotional Intelligence), X2 (Organizational Citizenship Behavior), dan Y (Kinerja Pegawai) berdistribusi normal. Dengan, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi dan data layak untuk dilakukan analisis lanjutan.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Emotional Intelligence</i>	.976	1.025
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.976	1.025

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance sebesar $0,976 > 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar $1,025 < 10$ untuk kedua variabel independen, yaitu Emotional Intelligence dan Organizational Citizenship Behavior. Oleh karena itu, variabel Emotional Intelligence dan Organizational Citizenship Behavior dapat dimasukkan secara simultan dalam analisis regresi karena tidak menimbulkan permasalahan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya ketidaksamaan varian residual dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	.297
	<i>Emotional Intelligence</i>	.270
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.219

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai significance (Sig.) untuk variabel Emotional Intelligence sebesar 0,270 dan variabel Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,219. Seluruh nilai Sig. tersebut lebih besar dari 0,05 (Sig. $> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik terkait tidak adanya heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.938

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Karena nilai Durbin-Watson (1.938) berada di antara dU (1.60754) dan $(4 - dU)$ (2.39246), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Untandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.881	3.360		11.571	.000
	<i>Emotional Intelligence</i>	.308	.061	.547	5.038	.000
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.188	.057	.361	3.324	.002

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11864>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan hasil pada tabel diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 38,881. Selain itu, nilai koefisien regresi variabel emotional intelligence (X1) sebesar 0,308 dan variabel organizational citizenship behavior (OCB) (X2) sebesar 0,188. Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 38.881 + 0.308 X1 + 0.188 X2$$

Dari persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan hasilnya sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 38,881 menunjukkan bahwa apabila variabel emotional intelligence dan organizational citizenship behavior (OCB) dianggap bernilai tetap atau sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 38,881.
- Koefisien regresi variabel emotional intelligence (X1) bernilai positif sebesar 0,308. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel emotional intelligence akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,308, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi variabel organizational citizenship behavior (OCB) (X2) bernilai positif sebesar 0,188. Artinya, apabila variabel organizational citizenship behavior (OCB) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,188 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.240	2	39.120	16.197	.000
	Residual	130.423	54	2.415		
	Total	28.663	56			

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan data pada tabel diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 16.197 Dengan signifikansi 0,000 dari perolehan ftabel $(N-2-1) = (57-2-1)$ berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} 16.197 > f_{tabel} 3,16$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka diperoleh hasil secara simultan bahwa X1 (Emotional Intelligence) dan X2 (Organizational Citizenship Behavior) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan) sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model		Untandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.881	3.360		11.571	.000
	Emotional Intelligence	.308	.061	.547	5.038	.000
	Organizational Citizenship Behavior	.188	.057	.361	3.324	.002

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan Tabel dapat diketahui nilai significance (Sig.) atau probabilitas dari masing-masing variabel independen. Hasil tersebut menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terhadap pengaruh setiap variabel independen terhadap cash holding, yang dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Sig. variabel emotional intelligence sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai Sig. variabel organizational citizenship behavior sebesar 0.002, yang juga lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.612	.375	.352		1.554

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0.307 atau setara dengan 37,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu Emotional Intelligence dan Organizational Citizenship Behavior sebesar 37,5%. Dengan demikian, masih terdapat sebesar 62,5% variasi pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Evaluasi Data

Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat emotional intelligence yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain, kemampuan karyawan dalam memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi memiliki peranan penting dalam mendukung efektivitas kerja di perusahaan.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku organizational citizenship behavior (OCB) yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, perilaku kerja sukarela yang dilakukan karyawan di luar tugas formalnya mampu memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan produktivitas kerja perusahaan.

Pengaruh Emotional Intelligence dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa emotional intelligence dan organizational citizenship behavior (OCB) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat emotional intelligence dan perilaku organizational citizenship behavior (OCB) yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan untuk membuktikan keempat hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini yaitu mengenai pengaruh emotional intelligence dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II, maka dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa Emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II, dengan demikian H1 diterima. Organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II, dengan demikian H2 diterima. Emotional intelligence dan organizational citizenship behavior (OCB) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II, dengan demikian H3 diterima.

Referensi

1. Ashlan, Said & Akmaluddin. (2022). Organizational Citizenship Behavior di Sekolah Menuju Guru Berprestasi. Makassar: Yayasan Barcode.
2. Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
3. Goleman, D. (2006). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York: Bantam Books.
4. Goleman, Daniel. (2006). Emotional Intelligence (The 10th Anniversary Edition) New York: Bantam Books

5. Hardani, Helmina A, Jumari U, Evi F. U., Ria R. I, Roushandy A. F, Dhika J. S., Nur H. A. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu
6. Khaeruman, Luis M., Syech I, Laila I, Yuany F, Eni E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Nur A., Nurdin N., Mutinda T. W., Ismawati (2021) Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus. Serang: CV AA Rizky
7. Khaeruman, Luis M., Syech I, Laila I, Yuany F, Eni E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Nur A., Nurdin N., Mutinda T. W., Ismawati (2021) Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus. Serang: CV AA Rizky
8. Laily, Nur & Dewi Urip Wahyuni (2018). Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
9. Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. Organizational Citizenship Behavior. USA: Sage Publications.
10. Prasetya, Dhiniswara, Erry S., Sopyan S. (2023) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anala Cakra Energi Management Studies and Enterpreneurship Journal, 4 (1).
11. Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge (2017) Perilaku Organisasi (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat
12. Sahir, Syafrida Hafni (2021). Metodologi Penelitian Yogyakarta: KBM Indonesia
13. Sekaran, Uma & Roger Bougie (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Edition). West Sussex: Wiley
14. Syaifudin, Ali, Kusuma C. K., Epsilandri S. (2021) Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Bank Bantul). Jurnal Manajemen dan Keuangan, 9 (1)
15. Widyatmojo, Pribadi., Purbudi W, Agus H (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia (Teori dan Aplikasi Penelitian). Yogyakarta: Global Pustaka Utama