

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN KARANGANYAR

Suma Sawugia *1
Asih Handayani 2

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: sawugias.edu@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan studi pustaka. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis deskriptif dan analisis Partial Least Square (PLS) yang dilakukan melalui dua tahap pengujian yakni outer model dan inner model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar. Organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar. Hasil uji GoF Index sebesar 0,6463 menunjukkan tingkat kelayakan model sangat tinggi atau sangat besar, model secara keseluruhan mampu menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti sebesar 64,63%. Hasil analisis R Square sebesar 0,754 artinya besar sumbangan pengaruh variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi, organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar sebesar 75,4%. Sementara 24,6 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti work life balance, promosi, penghargaan, pelatihan dan pengembangan pegawai.

Kata kunci: kecerdasan emosional, budaya organisasi, organizational citizenship behavior, kinerja pegawai

Abstract

This research aims to analyse the significance of the influence of emotional intelligence, organisational culture and organizational citizenship behavior on employee performance. The type of data used is quantitative with the data source used is primary data. The sampling technique used saturated samples with a sample size of 47 respondents of employees of the Karanganyar Regency Investment and One-Stop Integrated Service Office. Data collection methods with questionnaires, observation and literature study. The research method used in this research is descriptive analysis and Partial Least Square (PLS) analysis which is carried out through two stages of testing, the outer model and the inner model. The results of this study indicate that emotional intelligence has a significant effect on the performance of Karanganyar Regency DPMPTSP employees. Organisational culture has a significant effect on the performance of Karanganyar Regency DPMPTSP employees. Organizational citizenship behaviour has a significant effect on the performance of Karanganyar Regency DPMPTSP employees. The GoF Index test results of 0.6463 indicate a very high or very large level of model feasibility, the model as a whole is able to describe the relationship between the variables studied by 64.63%. The results of the R Square analysis of 0.754 mean that the contribution of the influence of the variables of emotional intelligence, organisational culture, organizational

citizenship behavior on the performance of Karanganyar Regency DPMPTSP employees is 75.4%. While the other 24.6% is influenced by other variables not examined such as work life balance, promotions, awards, training and employee development.

Keywords: *emotional intelligence, organizational culture, organizational citizenship behavior, employee performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, menjadi krusial bagi organisasi untuk memiliki pegawai yang tidak hanya memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai, tetapi juga menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap visi, misi, dan nilai-nilai inti organisasi. Sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan kompeten sangat mendukung keberhasilan pelaksanaan kegiatan pemerintahan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, tujuan organisasi tidak dapat tercapai, meskipun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber pendanaan (Jatiawan et al., 2023). Tanpa adanya dukungan dari individu-individu yang berkualitas tinggi, upaya organisasi mencapai tujuan strategisnya akan menghadapi berbagai hambatan yang substansial. Menurut Hamali (2016:6) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Hal ini terjadi pula pada pegawai organisasi pemerintah. Sebagai aparatur negara, yang berfungsi sebagai motor atau penggerak jalannya pemerintahan yang profesional, efektif, dan efisien (Pardosi et al., 2023).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar merupakan bagian dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karanganyar yang bertugas membantu urusan pemerintah di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu. Terdapat berbagai jenis layanan yang dimiliki antara lain; Mal Pelayanan Publik (MPP) merupakan pusat pelayanan instansi pemerintah, BUMN dan BUMD yang berada pada satu tempat di Kabupaten Karanganyar yang memiliki 26 gerai didalamnya, Online Single Submission Risk Based Approach (OSS RBA) guna mempermudah perizinan SIMPEL, Pendampingan Masyarakat, Layanan Penganduan serta Layanan Informasi. Sehingga DPMPTSP dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pada sektor publik, khususnya pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), pegawai sering kali dihadapkan pada situasi yang menuntut interaksi langsung dengan masyarakat. Interaksi yang dialami antara lain, pemenuhan kebutuhan layanan yang bersifat kompleks. Dalam kondisi tersebut, kecerdasan emosional menjadi salah satu kompetensi yang esensial, karena kemampuannya untuk mendukung terciptanya pengalaman pelayanan yang lebih positif sekaligus meningkatkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi publik. Kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi pribadi serta emosi orang lain sangat memengaruhi kualitas interaksi antar individu di lingkungan kerja. Menurut Yunita, Sumantri, Suzana dan Lestari (2021) menyatakan bahwa Kecerdasan emosional, adalah kemampuan individu dalam mengelola dirinya seperti mengatur emosi, memotivasi dan berhubungan dengan rekan kerja. Kecerdasan emosional tidak hanya berkontribusi pada peningkatan performa individu, namun berdampak pada dinamika kolektif dalam organisasi. Pegawai yang menunjukkan kecerdasan emosional mampu mengelola emosinya secara efektif, mencapai kepuasan, dan mengatur suasana hatinya, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja (Sulistiani et al., 2024). Kompetensi ini menjadi semakin relevan di tengah tuntutan modernisasi pelayanan publik yang semakin mengutamakan responsivitas dan kepuasan masyarakat. Penelitian yang dilakukan oleh Milzam, Indiworo, dan Meiriyanti (2022) dan Sulistiani, Enas, Kusniawati (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai. Penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Syamsul, Badaruddin, Oktaviani (2023) yang menyatakan sebaliknya dimana secara parsial kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan fondasi utama yang memengaruhi bagaimana individu bertindak dan berinteraksi dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang konstruktif dan mendukung memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja optimal, memperkuat kolaborasi antar individu, serta memfasilitasi adaptasi terhadap dinamika perubahan. Menurut Yusditaro dan Nusantara (2023) mendefinisikan budaya organisasi merupakan identitas perusahaan yang mempengaruhi cara individu berperilaku dalam lingkungan tersebut. Dalam konteks instansi pemerintahan, budaya organisasi yang kuat tidak hanya menjadi alat untuk mendorong kinerja pegawai tetapi juga mencerminkan nilai-nilai fundamental seperti integritas, akuntabilitas, dan komitmen terhadap pelayanan publik yang berkualitas. Berdasarkan SK Nomor 060 / 39 Tahun 2021 Tentang Penetapan Budaya Kerja "SEMAMAK" Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar. Budaya Kerja "SEMAMAK" yakni Semangat dalam bekerja, Maju dalam inovasi, Kompak dan tulus melayani menjadi pedoman pada diri setiap individu di Lingkungan DPMPTSP. Dengan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku akan menimbulkan konsistensi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga kinerja pegawai pada akhirnya akan meningkat (Murthy et al., 2023). Sehingga, budaya organisasi memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh Murthy, Prasetyo, Utari (2023) dan Pardosi et al., (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Husain, Kamase, Gusti (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, *organizational citizenship behavior* (OCB) atau perilaku kerja ekstra merupakan salah satu indikator esensial lainnya dalam meningkatkan kinerja organisasi termasuk di lingkungan instansi pemerintahan. OCB mencakup tindakan-tindakan sukarela yang dilakukan oleh pegawai di luar tanggung jawab formal. Menurut Organ (1998) dalam Yunita et al., (2021) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang diskresioner, tidak secara langsung diakui oleh *system reward* yang formal dan meningkatkan fungsi efektif organisasi. Dengan adanya OCB dapat memperkuat sinergi antar pegawai dalam menghadapi dinamika pekerjaan diantaranya, melayani masyarakat dengan lebih optimal, menyelesaikan permasalahan yang kompleks, dan memastikan efisiensi dalam tugas. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diharapkan bahwa pegawai dapat bekerjasama dengan baik dengan lingkungan kerja dan juga dapat menjalin hubungan dengan rekan kerja sehingga dapat membentuk kerjasama yang baik guna menyelesaikan segala tugas dan tanggungjawab yang diberikan (Ramadani et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Maslina, Asiyah dan Hardaningtyas (2023) serta Ardella dan Suhana (2023) menyatakan hasil bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbanding terbalik dengan penelitian Sari, Djaelani dan Farida (2021) yang menyatakan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah dan *research gap* tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN KARANGANYAR".

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang dilakukan pada Kantor Pemerintahan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar. DPMPTSP berlokasi di Jl. Slamet Riyadi, Ngaliyan, Lalung, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Penelitian ini berfokus mengenai pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar. Jenis pendekatan yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 47 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Yakni seluruh pegawai DPMPTSP yang berjumlah 47 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas Konvergen

Tabel 1. Hasil uji validitas Konvergen

	Budaya Organisasi (X2)	Kecerdasan Emosional (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	Organizational Citizenship Behavior (X3)	Kriteria	Ket
EP.1			0.882		> 0,70	Valid
EP.2			0.813		> 0,70	Valid
EP.3			0.862		> 0,70	Valid
EP.4			0.882		> 0,70	Valid
EP.5			0.877		> 0,70	Valid
EQ.1		0.817			> 0,70	Valid
EQ.2		0.832			> 0,70	Valid
EQ.3		0.834			> 0,70	Valid
EQ.4		0.889			> 0,70	Valid
EQ.5		0.731			> 0,70	Valid
OC.1	0.743				> 0,70	Valid
OC.2	0.931				> 0,70	Valid
OC.3	0.889				> 0,70	Valid
OC.4	0.937				> 0,70	Valid
OC.5	0.892				> 0,70	Valid
OCB.1				0.786	> 0,70	Valid
OCB.2				0.722	> 0,70	Valid
OCB.3				0.837	> 0,70	Valid
OCB.4				0.741	> 0,70	Valid
OCB.5				0.883	> 0,70	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* dari masing-masing indikator variabel yaitu variabel Kecerdasan Emosional (X1), Budaya Organisasi (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (X3) dan Kinerja Pegawai (Y), setiap variabel memiliki nilai *outer loading* > 0,70 (Hair et al., 2019). Sehingga setiap indikator dikatakan mempunyai validitas yang baik.

Uji validitas Diskriminan

Uji Validitas Diskriminan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2. Hasil uji validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

	Kinerja Pegawai (Y)	Kecerdasan Emosional (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Organizational Citizenship Behavior (X3)	Ket
EP.1	0.882	0.662	0.834	0.501	Valid
EP.2	0.813	0.543	0.617	0.388	Valid
EP.3	0.862	0.589	0.623	0.360	Valid
EP.4	0.882	0.640	0.758	0.530	Valid
EP.5	0.877	0.643	0.777	0.528	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya yaitu variabel Kecerdasan Emosional (X1), variabel Budaya Organisasi (X2) dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X3) maka setiap item kuesioner telah memenuhi uji validitas diskriminan.

Uji validitas variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Kecerdasan Emosional (X1)

	Kecerdasan Emosional (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Organizational Citizenship Behavior (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Ket
EQ.1	0.817	0.647	0.690	0.580	Valid
EQ.2	0.832	0.634	0.577	0.554	Valid
EQ.3	0.834	0.536	0.347	0.621	Valid
EQ.4	0.889	0.685	0.505	0.652	Valid
EQ.5	0.731	0.587	0.410	0.526	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel Kecerdasan Emosional (X1) ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya yaitu variabel Budaya Organisasi (X2), *Organizational citizenship behavior* (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) maka setiap item kuesioner telah memenuhi uji validitas diskriminan.

Uji validitas variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X2)

	Budaya Organisasi (X2)	Kecerdasan Emosional (X1)	Organizational Citizenship Behavior (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Ket
OC.1	0.743	0,707	0,744	0,519	Valid
OC.2	0.931	0,711	0,683	0,776	Valid
OC.3	0.889	0,641	0,671	0,786	Valid
OC.4	0.937	0,636	0,664	0,817	Valid
OC.5	0.892	0,657	0,610	0,774	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel Budaya Organisasi (X2) ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya yaitu variabel Kecerdasan Emosional (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) maka setiap item kuesioner telah memenuhi uji validitas diskriminan.

Uji validitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X3)

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X3)

	Organizational Citizenship Behavior (X3)	Kecerdasan Emosional (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Ket
--	--	---------------------------	------------------------	---------------------	-----

OCB. 1	0.786	0,535	0,571	0,371	Valid
OCB. 2	0.722	0,399	0,376	0,265	Valid
OCB. 3	0.837	0,417	0,585	0,393	Valid
OCB. 4	0.741	0,561	0,661	0,488	Valid
OCB. 5	0.883	0,499	0,704	0,540	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai cross loading setiap item pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X3) ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya yaitu variabel Kecerdasan Emosional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) maka setiap item kuesioner telah memenuhi uji validitas diskriminan.

Hasil nilai Average variance extracted (AVE)

Tabel 6. Hasil nilai Average variance extracted (AVE)

	AVE	Kriteria	Ket
Budaya Organisasi (X2)	0.776	> 0,5	Valid
Kecerdasan Emosional (X1)	0.676	> 0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.746	> 0,5	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3)	0.634	> 0,5	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan di atas menunjukkan nilai AVE masing-masing variabel yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Budaya Organisasi (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) nilainya > 0,5 maka telah memenuhi persyaratan yang baik.

Hasil uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas dengan Cronbach's Alpha

Tabel 7. Hasil uji Reliabilitas dengan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
Budaya Organisasi (X2)	0,927	> 0,6	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X1)	0,879	> 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,915	> 0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3)	0,857	> 0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel Kecerdasan Emosional (X1), Budaya Organisasi (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing menunjukkan nilai > 0,6 sehingga semua item pertanyaan dari semua variabel reliabel.

Hasil uji Reliabilitas dengan Composite Reliability

Tabel 8. Hasil uji Reliabilitas dengan Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria	Ket
Budaya Organisasi (X2)	0.945	> 0,7	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X1)	0.912	> 0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.936	> 0,7	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (X3)</i>	0.896	> 0,7	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil di atas menunjukkan nilai *Composite Reliability* variabel Kecerdasan Emosional (X1), Budaya Organisasi (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing menunjukkan nilai > 0,7 sehingga semua item pertanyaan dari semua variabel reliabel.

Hasil Nilai R-square (R²)

Tabel 9. Hasil Nilai R-square (R²)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,754	0,737

Sumber : Data primer diolah, 2025

R Square menunjukkan kemampuan variabel-variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Pada Tabel XIX nilai *R Square* pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X1), Budaya Organisasi (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (X3) dalam menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,754 atau 75,4 %, nilai R Square ini berada diantara $0,75 < R^2 \leq 0,99$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat kuat.

Hasil Nilai Q square (Q²)

Tabel 10. Hasil Nilai Q square (Q²)

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Budaya Organisasi (X2)	235,00 0	235,00 0	
Kecerdasan Emosional (X1)	235,00 0	235,00 0	
Kinerja Pegawai (Y)	235,00 0	108,28 0	0,539
<i>Organizational Citizenship Behavior (X3)</i>	235,00 0	235,00 0	

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Q² berdasarkan prosedur *blindfolding* yang telah dijalankan memiliki nilai lebih dari angka 0 (Q² > 0) sehingga dapat diketahui bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1), Budaya Organisasi (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (X3) dapat menjadi *predictive relevance* untuk variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Quality Index (GoF Index)

Tabel 11. Hasil Quality Index (GoF Index)

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Budaya Organisasi (X2)	235,000	79,129	0,663
Kecerdasan Emosional (X1)	235,000	116,597	0,504

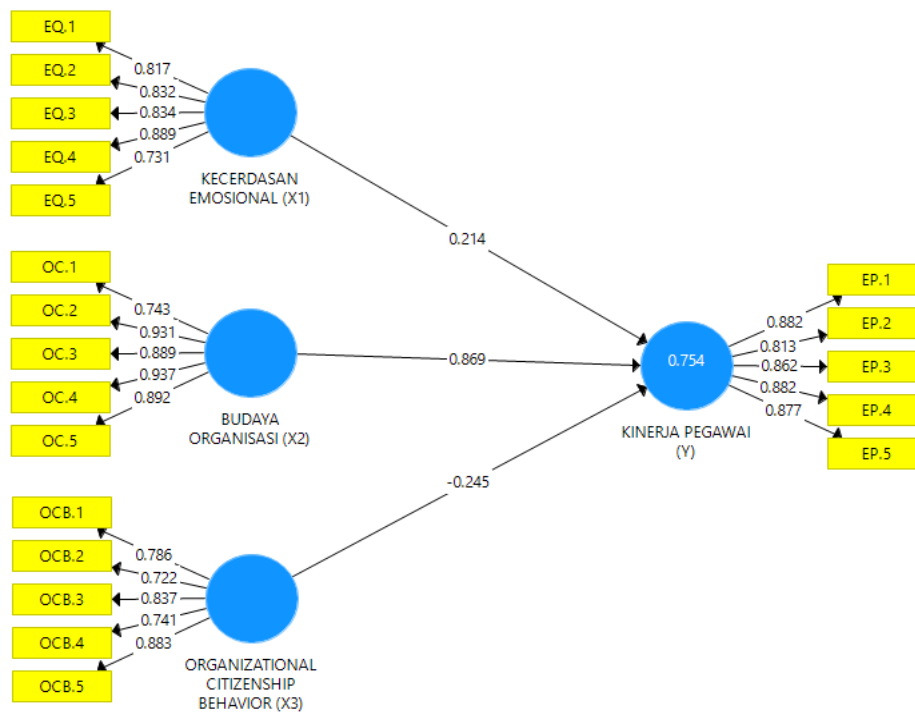
Kinerja Pegawai (Y)	235,000	92,583	0,606
Organizational Citizenship Behavior (X3)	235,000	131,260	0,441
<i>Average communality index</i>			0,554

Sumber : Data primer diolah, 2025

$$\begin{aligned}
 GoF &= \sqrt{Com \times R^2} \\
 &= \sqrt{0,554 \times 0,754} \\
 &= \sqrt{0,417716} \\
 &= 0,6463
 \end{aligned}$$

Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (*GoF small*), 0,25 (*GoF medium*) dan 0,36 (*GoF large*). Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai *GoF* 0,6463 atau sebesar 64,63 %, hal ini menunjukkan tingkat kelayakan model sangat tinggi/sangat besar.

Model Persamaan Struktural



Gambar 1. Bootstrapping

Pengujian hipotesis dilihat dari besarnya nilai t-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai pengaruh antar variabel. Model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai nilai *T-statistik* dibandingkan dengan nilai T-tabel = 1,96 pada tingkat signifikansi *p value* = 0,05 (Ghozali dan Latan, 2020:147). Apabila nilai *T-statistik* > T-tabel, maka dapat disimpulkan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Seperti dalam Tabel pengaruh langsung (*path coffcien*).

Tabel 12. Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,869	0,859	0,140	6,207	0,000
Kecerdasan Emosional (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,214	0,224	0,101	2,115	0,035
Organizational Citizenship Behavior (X3) → Kinerja Pegawai (Y)	-0,245	-0,231	0,114	2,152	0,032

Sumber : Data primer diolah, 2025

- a. Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Dari Tabel menunjukkan hasil positif koefisien original sampel sebesar 0,214. Hal ini menunjukkan arah pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif. Nilai dari *p value* sebesar 0,035 < 0,05 dan nilai *T-statistik* sebesar 2,115 > 1,96 hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikansi Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b. Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Dari Tabel menunjukkan hasil positif koefisien original sampel sebesar 0,869. Hal ini menunjukkan arah pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif. Nilai dari *p value* sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai *T-statistik* sebesar 6,207 > 1,96 hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikansi Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- c. *Organizational Citizenship Behavior* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Dari Tabel menunjukkan hasil negatif Koefisien original sampel sebesar -0,245. Hal ini menunjukkan arah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah negatif. Nilai dari *p value* sebesar 0,032 < 0,05 dan nilai *T-statistik* sebesar 2,152 > 1,96 hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikansi *Organizational Citizenship Behavior* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis

HIPOTESIS	Hasil	Keterangan
H1 Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Koefisien beta = 0,214 Nilai t = 2,115 ρ value = 0,035	Terbukti
H2 Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Koefisien beta = 0,869 Nilai t = 6,207 ρ value = 0,000	Terbukti
H3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Koefisien beta = -0,245 Nilai t = 2,152 ρ value = 0,032	Terbukti

Sumber : Data primer diolah, 2025

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar, dengan demikian hipotesis 1 diterima.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman

Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar, dengan demikian hipotesis 2 diterima.

3. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar, dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 - a. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dapat mengadakan pelatihan manajemen emosi dan manajemen stres
 - b. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dapat melakukan penguatan budaya organisasi "SEMANAK" dengan melakukan internalisasi nilai-nilai organisasi melalui kegiatan *team-building*, sesi mentoring oleh pegawai senior kepada pegawai baru.
 - c. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dapat melakukan pengoptimalan *organizational citizenship behavior*, menciptakan regulasi mengenai batasan *organizational citizenship behavior*, mengembangkan program apresiasi bagi pegawai yang menunjukkan inisiatif lebih dalam bekerja.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan data longitudinal untuk mengamati perubahan kinerja dalam jangka waktu tertentu, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh variabel yang diteliti.
 - b. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang juga berkontribusi terhadap kinerja pegawai seperti work life balance, promosi, penghargaan, pelatihan dan pengembangan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardella, A. B., & Suhana. (2023). Improving Employee Performance: The Role Of Organizational Culture, Work Ethic, And Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 4153–4163. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Bintoro, D., & Daryanto, D. 2017. *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta. Bandung.
- Fernanda, M., Frinaldi, A., & Abstrak, I. A. (2023). Inovasi Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perilaku Inovatif Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 2598–9944. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4549/http>
- Ghozali, I dan Latan, H. 2018. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A.Y. 2016. *Strategi Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps (Center For Academic Pubising Service). Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husain, Kamase, J., & Gusti, D. H. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja asn pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal The Manusagre*, 1(1), 94–106. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3261>

- Jatiawan, I. G. N. P. S., Rismawan, P. A. E., & Andika, A. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Bali. *Emas*, 4(4), 866–881.
- Khassawneh, O., Mohammad, T., Ben-Abdallah, R., & Alabidi, S. (2022). The Relationship between Emotional Intelligence and Educators' Performance in Higher Education Sector. *Behavioral Sciences*, 12(12). <https://doi.org/10.3390/bs12120511>
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 281–290. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487>
- Kurnia, W. Al. (2020). Pengaruh Kedisiplinan, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Desa Wiladeg Gunungkidul. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 17(2), 446–453. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v17i2.1048>
- Kurniadi, D. (2024). Influence of Human Capital, Emotional Intelligence and Self Efficacy To Employee Performance Moderated By Organizational Citizenship Behavior (Ocb) in Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. *Influence of Human Capital, Emotional Intelligence and Self Efficacy To Employee Performance Moderated By Organizational Citizenship Behavior (Ocb) in Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh*, 30(5), 352–369. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.2477>
- Mangkunegara, Anwar P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maslina, L. D., Asiyah, S., & Hardaningtyas, R. T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang. *E - Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma, Vol 12. No(02)*, 1–12.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.519>
- Mianto Junardi Pardosi, Riwanasyah, Rizki Fauzan, Ismail Pahmi Rangkuti, Mawaddah Pardede, Supar Wasesa, & M. Nelson Pinem. (2023). Pengaruh Kematangan Pegawai, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 664–674. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.723>
- Milzam, F. T., Indiworo, R. H. E. I., & Meiriyanti, R. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang). *Journal of Finance and Business Digital*, 1(2), 89–106. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v1i2.1256>
- Murthy, Y. C., Prasetyo, I., & Utari, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 176. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.418>
- Naway, F.A. 2019. *Organizational Citizenship Behavior*. Ideas Publishing. Gorontalo.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Purba, Rahima Br. 2023. *Teori Akuntansi: Sebuah Pemahaman untuk Mendukung Penelitian di Bidang Akuntansi*. CV. Merdeka Kreasi Group. Medan
- Purnomo, E. Y. C., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Karanganyar Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa adalah. 2(4), 192–202.

- Rahmawaty, A., Rokhman, W., Bawono, A., & Irkhami, N. (2021). Emotional intelligence, spiritual intelligence and employee performance: The mediating role of communication competence. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 734–752. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3754.2021>
- Ramadani, R., Alam, R., Syafii A. Basalamah, M., Kamidin, M., & Husain, A. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan). *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 37–49. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.56>
- Safria, D., Purwatiningsih, & Kusuma, A. B. (2022). Peran Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(2), 148–158.
- Sari, A., Djaelani, A. K., & Farida, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Human Relationship, dan Organizational Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Tulungagung. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 48–59.
- Setyowati, A., & Prabowo, T. J. W. (2024). Budget Planning Strategy to Create Organizational Culture: A Case Study on Electrical Service Companies in Indonesia. *Quality - Access to Success*, 25(198), 121–131. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.198.13>
- Sinto, S., Surbakti, S. B., Daulay, A., Nur'ainun, N., & Afna, A. (2023). Pengaruh Lingkungan, Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Hamparan Perak Deli Serdang. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 35–42. <https://doi.org/10.35908/jeg.v8i1.2721>
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- anjung, R., Ariyati, Y., & Yolandari, I. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior(OCB), Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance Cabang Batam. *Bening*, 7(1), 135–142. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2422>
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118–127. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Watanabe, W. C., Shafiq, M., Nawaz, M. J., Saleem, I., & Nazeer, S. (2024). The impact of emotional intelligence on project success: Mediating role of team cohesiveness and moderating role of organizational culture. *International Journal of Engineering Business Management*, 16, 1–14. <https://doi.org/10.1177/18479790241232508>
- Wati, D. M., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 386–394.
- Wati, E., Sarita, B., Zaid, S., & Maharani, S. (2023). Workplace Spirituality And Its Influence On Organizational Commitment And Employee Performance Of The Employees Of The Southeast Sulawesi Provincial Government With Emotional Intelligence As The Moderating Variable. *Quality - Access to Success*, 24(192), 122–129. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.14>
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yunita, Sumantri, E. ., Suzana, J. A., & Lestari, D. H. (2021). Organizational Citizenship Behavior Memediasi Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 3646.
- Yusditar, W., & Nusantara, U. G. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, WORK DISCIPLINE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN pekerjaannya, baik secara individu maupun dalam tim. Lebih lanjut, disiplin membantu mendidik tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan di temp.* 01(01), 28–35.
- Zohriah, A., Fauzi, A., & Al Qosam, S. N. (2024). Penerapan Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya

Manusia dalam Lingkup Pendidikan di Era Industri 4.0. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3617-3621. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4294>