DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i1.852
ISSN: 2987-1875

No Artikel #852
Halaman : 93-106

MRBEST
Media Riset
Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan

PENGARUH KECERDESAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA FAKULTAS KEDOKTERAN DAN KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

Dani Irawan[1], Diana Hasan[2]
Universitas Muhammadiyah Jakarta[1,2]

[1] daniirawan.fkkumj@umj.ac.id
[2] diana.hasan@umj.ac.id

Informasi artikel
Diterima :
08 Januari 2026
Direvisi :
26 Februari 2026
Disetujui :
21 April 2026

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of emotional intellegence and motivation to employee performance.
The method in collecting data in this study was conducted by distributing questionnaires to 57 employee educatinal staff faculty od medicine and health muhammadiyah university of jakarta. The research method used is quantitative method which is associative by using primary data.
The result of study indicate that emotion intellegence has a positive and significant effect on employee performance with t count values of 6,893 > 2,00 and significant 0,000 < 0,05, motivation has a positive and significant effect on employee performance with a value of t count of 2,526 > 2,00 and significant 0,001 < 0,05. Together emotional intellegence and motivation have a positive and significant effect on employee performance with an F value of 58,731 > 3,16 and a significant value 0,000 < 0,05.

Keywords *: Emotion Intellegence, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan kedokteran mengalami transformasi signifikan dalam beberapa tahun terakhir, terutama setelah terjadinya pandemi Covid-19. Kemajuan sistem teknologi dan perubahan kebutuhan sistem kesehatan global.

Kinerja tenaga penunjang pendidikan merupakan salah satu pilar fundamental yang menentukan keberhasilan dan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi, khususnya di lingkungan perguruan tinggi. Tenaga kependidikan yang mencakup staf administrasi, pustakawan, laboran dan teknisi berperan sebagai *supporting system* yang memastikan kelancaran proses akademik, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Diera disrupsi dan pasca pandemi, dunia kerja mengalami transformasi signifikan yang menuntut adaptasi dan ketahanan mental. Faktor-faktor tradisional seperti keterampilan teknis saja dinilai tidak lagi cukup untuk menjamin kinerja yang optimal.

OPEN ACCESS
MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i1.852 No Artikel #852
ISSN: 2987-1875 Halaman : 93-106

Pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta, tuntutan terhadap kinerja karyawan penunjang pendidikan sangat tinggi, mengingat kompleksitas administrasi pendidikan kedokteran, akreditasi serta pelayanan terhadap dosen dan mahasiswa.

Kinerja menurut John Witmore., et al (2021) adalahpelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atas suatu perbuatan, suatu prestasi atau suatu pameran umum keterampilan. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Berdasarkan observasi awal, kinerja tenaga penunjang pendidikan pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta masih rendah. Hal ini terindikasi dari kerjasama dan integritas yang masih kurang baik sehingga membuat kinerja karyawan rendah. Berdasarkan ini adalah tabel penilaian kinerja karyawan per tahun Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta tahun 2022, 2023 dan 2024.

Tabel 1. Penilaian rata-rata Presentase Kinerja Karyawan (%) pertahun

No.	Indikator	Tahun			Nilai
		2022	2023	2024	
1.	Integritas	67,4	80	62.2	KB
2.	Komitmen	81.2	70	68.1	C
3.	Kerjasama	64	73	62.5	KB
4.	Orientasi Pelayanan	68	72	68	C
5.	Disiplin	78	85	77	B

Sumber: Fakultas Kedokteran dan Kesehatan UMJ

Tabel 2. Tabel Perhitungan Total Kinerja Karyawan 2022-2024

No.	Indikator	Total Tahun 2022 – 2024	Nilai
1.	Integritas	69,8	KB
2.	Komitmen	73,1	C
3.	Kerjasama	66,5	KB
4.	Orientasi Pelayanan	69,3	KB
5.	Disiplin	81	B

Sumber: Fakultas Kedokteran dan Kesehatan UMJ

Tabel 3. Nilai Pelaksaan Kinerja

Nilai	Kategori
91-100	Sangat Baik (SB)
81-90	Baik (B)
71-80	Cukup (C)
61-70	Kurang Baik (KB)
0-51	Sangat Kurang Baik (SKB)

Sumber: Fakultas Kedokteran dan Kesehatan UMJ

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Januar Barkah (2023) yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penunjang Pendidikan di Sekolah Dasar Tambusai" hasil penelitian menunjukan bahwa variabel

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

kecerdasan emosional dan motivasi secara bersama- sama berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja karyawan.

Diera disrupsi dan pasca pandemi, dunia kerja mengalami transformasi signifikan yang menuntut adaptasi dan ketahanan mental. Faktor-faktor seperti keterampilan teknis saja dinilai tidak lagi cukup untuk menjamin kinerja yang optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, merasakan memahami dan menerapkan secara efektif daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusiawi. Kecerdasan emosional karyawan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mengurangi konflik, meningkatkan komunikasi dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi sangat diperlukan oleh seorang karyawan baik materi maupun non materi yang diperlukan untuk melakukan segala aktivitasnya dalam keseharian. Motivasi adalah suatu dorongan terhadap diri kita agar kita melakukan sesuatu hal. Dorongan yang kita dapat itu bisa bersumber dari mana saja, baik dari diri kita sendiri maupun dari hal atau orang lain. Motivasi juga menjadi sumber tenaga bagi kita dalam melakukan suatu pekerjaan agar pekerjaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila seorang karyawan termotivasi dalam bekerja maka akan menjadi suatu hal yang dapat memberikan hal untuk perusahaan mencapai tujuannya.

Selain faktor kecerdasan emosional dan motivasi, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh :

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang buruk mengakibatkan karyawan bekerja tidak maksimal. Hal tersebut terindikasi dari lingkungan panas dan suara bising kendaraan yang mengakibatkan kinerja karyawan pada perusahaan mengalami penurunan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan menggunakan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kinerja menurut John Witmore., et al (2021) yaitu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi atau suatu pameran umum keterampilan. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara., et al (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menurut Hasibuan., et al (2019) yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis., et al (2018) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes., et al (2020) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Sedangkan kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson., et al (2017) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan salah satu kecerdasan yang perlu dikembangkan sejak usia dini dan diartikan sebagai suatu hal yang dimiliki seseorang untuk memahami serta menggali diri sendiri serta kemampuan ataupun keterampilan untuk mengontrol emosi yang dimiliki baik terhadap diri sendiri maupun dalam berinteraksi dengan orang lain (Daniel Goleman., et al, 2020). Kecerdasan emosional adalah seseorang yang dapat mengatur emosi dengan baik dan mengatur suasana hati (Cooper., et al, 2021).

Menurut Suryani., et al (2019) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kondisi kompleks yang membuat dirinya dalam bentuk kompleks yang membuat dirinya dalam bentuk emosi dan getaran jiwa yang ditandai dengan perubahan biologis yang disertai munculnya perilaku tertentu. Sedangkan menurut Mayar., et al (2022) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional sebagai emosi internal manusia baik berbentuk kebahagiaan mental, keinginan dan fisik serta bisa terjadi atau terwujud dalam berbagai bentuk ekspresi seperti ketakutan, kemarahan, kecemburuan, kegembiraan, cinta dan rasa ingin tahu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual.

Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, yaitu '*movere*' yang artinya "menggerakan" (*to move*). Gray., et al (dalam Winardi, 2017) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individual. Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.

Stevan Ivanko., et al (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif maupun negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Sutrisno., et al (2020) mengemukakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan motivasi menurut Mangkunegara., et al (2021) didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Rivai dan Sagala., et al (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i1.852 No Artikel #852
ISSN: 2987-1875 Halaman : 93-106

potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memotivasi kinerja karyawan agar lebih baik lagi dalam bekerja agar perusahaan lebih baik kedepannya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif, dimana penulis mencoba mengetahui hubungan antara tiga variabel, adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X1) dan Motivasi (X2). Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

Sumber data dalam penrlitian ini, diperoleh dari data primer dan sekunder. Data diperoleh langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisioner. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif berupa data yang berhubungan dengan kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Guna memperoleh data yang diperlukan sebagai penunjang peneliti dalam melakukan penelitiannya, maka peneliti mengadakan penelitian pada lokasi sumber data yang dilaksanakan pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta yang beralamat di JL K.H Ahmad Dahlan, Cirendeu, Ciputat Timur Tangerang Selatan. Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian terhitung mulai bulan November 2025 sampai Januari 2026.

Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer, yaitu SPSS versi 22 (*statistical package for social science*). Metode analisis yang digunakan pengujian hipotesis asosiatif. Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini antara lain Uji Instrumen Data (Uji Validita**s,** Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas), Metode Anaisis Data (Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi), dan Pengujian hipotesis

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Uji Instrument Data

Uji instrument data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung > r table maka instrument atau item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 57, dan didapat df = 57-2, maka didapat r tabel sebesar 0,260.

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional (X_1)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,636	0,260	Valid
Instrumen 2	0,569	0,260	Valid
Instrument 3	0,544	0,260	Valid
Instrument 4	0,440	0,260	Valid
Instumren 5	0,343	0,260	Valid
Instrument 6	0,608	0,260	Valid

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i1.852 No Artikel #852
ISSN: 2987-1875 Halaman : 93-106

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 7	0,592	0,260	Valid
Instrument 8	0,758	0,260	Valid
Instrument 9	0,637	0,260	Valid
Instrument 10	0,608	0,260	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Melihat hasil tabel 4 diatas tersebut, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{table} sebesar 0,260 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kecerdasan emosional valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Motivasi (X2)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,458	0,260	Valid
Instrumen 2	0,517	0,260	Valid
Instrument 3	0,312	0,260	Valid
Instrument 4	0,427	0,260	Valid
Instumren 5	0,688	0,260	Valid
Instrument 6	0,689	0,260	Valid
Instrument 7	0,654	0,260	Valid
Instrument 8	0,503	0,260	Valid
Instrument 9	0,518	0,260	Valid
Instrument 10	0,521	0,260	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Melihat hasil olah data dari tabel 4 diatas tersebut, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{table} sebesar 0,260 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan motivasi valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}.

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,368	0,260	Valid
Instrumen 2	0,652	0,260	Valid
Instrument 3	0,463	0,260	Valid
Instrument 4	0,495	0,260	Valid
Instumren 5	0,599	0,260	Valid
Instrument 6	0,598	0,260	Valid
Instrument 7	0,661	0,260	Valid
Instrument 8	0,538	0,260	Valid
Instrument 9	0,680	0,260	Valid
Instrument 10	0,585	0,260	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Melihat hasil olah data dari tabel 6 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{table} sebesar 0,260 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kinerja karyawan valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}.

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i1.852
ISSN: 2987-1875
No Artikel #852
Halaman : 93-106

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbache Alpha* nya diatas 0,600. Apabila nilai *Cronbache Alpha* suatu instrument dibawah nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Pada pengujian ini jumlah instrumen variabel independen yang akan diuji sebanyak 10 instrumen untuk Kecerdasan Emosional, 10 instrumen untuk Motivasi dan 10 instrumen untuk Kinerja Karyawan yang telah dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas tiap indikator variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,775	0,600	*Reliabel*
Motivasi	0,709	0,600	*Reliabel*
Kinerja Karyawan	0,753	0,600	*Reliabel*

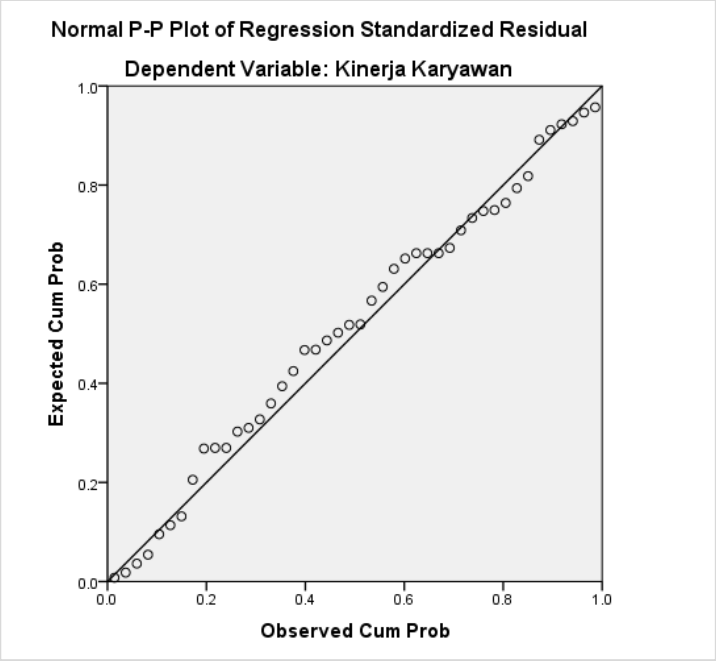
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan hasil tabel 7 menunjukan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

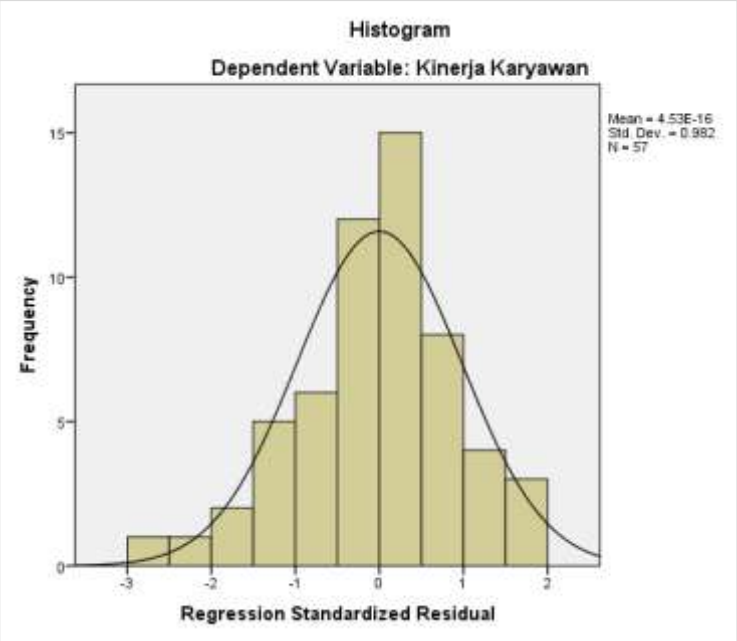
Bertujuan untuk meguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olah Data SPSS

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i1.852
ISSN: 2987-1875



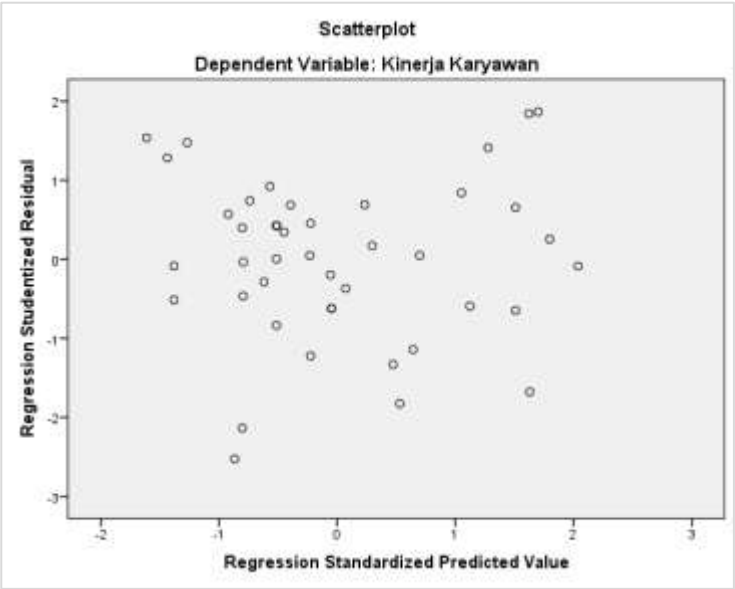
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali., et al (2018) ada beberapa cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, akan tetapi pada penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependent ZPRED dengan residualnya SRESID.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dengan ZPRED dimana sumbu X dan Y telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *student tized*.

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Olah Data SPSS

OPEN ACCESS
MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i1.852 No Artikel #852
ISSN: 2987-1875 Halaman : 93-106

Berdasarkan gambar 3 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) dan nilai *Tolerance.* Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF <10, maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.774	3.745		
	Kecerdasan Emosional	.716	.104	.637	1.569
	Motivasi	.241	.095	.637	1.569

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 8 diatas, menunjukan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,569 < 10 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,637 > 0,10 di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini tersebut menunjukan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan variabel Motivasi (X_2).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.774	3.745		.207	.637
	Kecerdasan Emosional	.716	.104	.659	6.893	.000
	Motivasi	.241	.095	.242	2.526	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i1.852 No Artikel #852
ISSN: 2987-1875 Halaman : 93-106

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1.774 + 0{,}716\ X_1 + 0{,}241\ X_2$

1. a = konstanta sebesar 1,744 artinya jika nilai variabel X1 dan X2 (kecerdasan emosional dan motivasi) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 1,744.
2. B_1 = koefisien regresi sebesar 0,716, merupakan nilai yang berasal dari variabel kecerdasan emosional (x1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai kecerdasan emosional (x1), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,716 point.
3. B_2 = koefisien regresi sebesar 0,241 merupakan nilai yang berasal dari variabel motivasi (x2) yang memiliki arah nilai regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada variabel motivasi (x2), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,241 point.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828[a]	.685	.673	2.256	1.991

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan hasil tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,685 atau 68,5%. Hal ini mengidentifikasikan bahwa besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 68,5% sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini, seperti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan variabel lainnya.

Uji Signifikan secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masingmasing variabel bebas, selain itu uji parsial (Uji t) dilakukan dengan maksud untuk mengatahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individu apakah berpengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%. Berikut langkah-langkah dalam uji t:

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.774	3.745		.207	.637
	Kecerdasan Emosional	.716	.104	.659	6.893	.000
	Motivasi	.241	.095	.242	2.526	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i1.852 No Artikel #852
ISSN: 2987-1875 Halaman : 93-106

Dapat dilihat dari tabel 11 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut ini : Perhitungan t tabel df = n-k-1 = 57 – 2 – 1 = 54 (2,00)

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.
   Berdasarkan dari hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.12 dimana nilai t hitung > t tabel (6,893 > 2,00) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
   Berdasarkan dari hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.12 dimana nilai t hitung > t tabel (2,526 > 2,00) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Uji Signifikan secara Simultan (UJI F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.045	2	299.023	58.731	.000[b]
	Residual	274.937	54	5.091		
	Total	872.982	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kecerdasan Emosional

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 58.731 dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau sebesar 58.731 > 3,16. Selain itu, diketahui nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Kecerdasan Emosional dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 6,893 > 2,00 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permata Sari (2022) yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta karena nilai

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i1.852 No Artikel #852
ISSN: 2987-1875 Halaman : 93-106

t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 2,526 > 2,00 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ummul Chair (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nirha Jaya Makassar". Hasil penelitian ini didapatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kecerdasan Emosional dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar F_{tabel} atau sebesar 58.731 > 3,16. Selain itu, diketahui nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Kecerdasan Emosional dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Januar Barkah (2023) yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja di Sekolah Dasar Tambusai". Hasil dari penelitan ini didapatkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Seperti halnya pada hasil penelitian ini, berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 6,893 > 2,00 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 2,526 > 2,00 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. Kecerdasan Emosional dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar F_{tabel} atau sebesar 58.731 > 3,16. Selain itu, diketahui nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Kecerdasan Emosional dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

Saran

1. Kecerdasan Emosional
   Dalam hal kecerdasan emosional, perusahaan harus bisa menekankan untuk karyawan agar selalu hati-hati dalam melakukan pekerjaan agar tidak melakukan kesalahan yang fatal, agar kinerja tenaga pendidik Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta meningkat.
2. Motivasi
   Dalam hal motivasi, perusahaan harus lebih memperhatikan dan menjamin keamanan karyawan, agar karyawan ter-motivasi dan kinerja tenaga pendidik Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta meningkat.
3. Kinerja Karyawan
   Dalam hal kinerja karyawan, perusahaan harus memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar kinerja kinerja tenaga pendidik Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta meningkat.

REFERENSI

Aditya Yuda. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol 3 No 2.*

Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian, suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rieneka Cipta

Goleman. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gomez, Cardosa. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE

Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Januar Barkah. 2023. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Tambusai. *Jurnal Pendidikan Tambusai Vol 7 No 2.*

Lisa Gresti. 2025. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business Vol 4 No 2.*

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mangkuprawira, Sjafri & Hubeis, Aida Vitalaya. 2018. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia

Mashun. 2018.Pengukur *Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Permata Sari. 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik Vol 4 No 4.*

Priansa, Donni Juni. 2019. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta

Rivai, Verithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sutrisno. 2020. *Metode Penelitian*. Bandung: Mandar Maju

Silaem. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Suyadi. 2017. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru

Sudarmanto. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

Sudarso. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unggul di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif Vol 3 No 1.*

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kual. lan R dan D*. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono. 2022. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta

Suryani. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Ummul Chair. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand Vol 2 No 1 Juni 2020.*

Witmore. 2021. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*