

Peran Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Unggul

Rachmaniar Sari Dewi
Universitas Pancasila, Indonesia
rach.hunny@gmail.com

Submitted: 24th Feb 2024 | **Edited:** 17th April 2024 | **Issued:** 01st June 2024

Cited on: Dewi, R. S. (2024). Peran Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Unggul. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 3(1), 93-104.

ABSTRACT

In a competitive work environment, superior performance is the key to individual and organizational success. This research explores the key role of emotional intelligence, work motivation, and job satisfaction in achieving superior performance in the workplace. The aim of this research is to identify the relationship between emotional intelligence, work motivation and job satisfaction with superior employee performance. This research also aims to provide insight into factors that can improve superior performance in the work environment. This research uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to respondents consisting of employees at various levels in a company. Measurements were carried out using a Likert scale to measure the level of emotional intelligence, work motivation, job satisfaction and superior performance. The results of data analysis show that there is a positive relationship between emotional intelligence, work motivation and job satisfaction with superior employee performance. These findings indicate that psychological factors such as emotional intelligence and work motivation can contribute significantly to superior performance in the workplace.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Motivation, Job Satisfaction, Superior Performance, Work Environment

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi, globalisasi, dan tuntutan pasar yang semakin ketat telah mengubah lanskap bisnis secara signifikan. Teknologi memungkinkan adanya perubahan yang cepat dan mendalam dalam cara kita bekerja, berkomunikasi, dan berkolaborasi. Globalisasi membawa dampak dalam bentuk persaingan yang lebih luas dan kompleks, di mana organisasi harus bersaing tidak hanya dengan pesaing lokal tetapi juga internasional. Sementara itu, tuntutan pasar yang semakin ketat mendorong organisasi untuk lebih efisien, inovatif, dan responsif terhadap perubahan.

Di tengah dinamika ini, kinerja unggul menjadi krusial bagi organisasi. Kinerja unggul tidak hanya berarti mencapai target dan standar yang ditetapkan, tetapi juga mampu melampaui ekspektasi dan menjadi yang terbaik dalam kelasnya. Organisasi yang mampu mencapai kinerja unggul memiliki keunggulan kompetitif yang kuat, yang dapat

mengamankan pangsa pasar, menarik investor, dan mempertahankan keunggulan jangka panjang. Bagi individu, kinerja unggul menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan karir dan pengembangan diri. Di era di mana perubahan terjadi dengan cepat dan perubahan pekerjaan serta profesi menjadi lebih dinamis, individu yang memiliki kinerja unggul cenderung lebih adaptif, tangguh, dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik (Saputra & Parwoto, 2020).

Kecerdasan Emosional (EQ) merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengarahkan emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain. Ini mencakup kesadaran diri terhadap emosi yang dirasakan, kemampuan untuk mengendalikan respons emosional, kemampuan untuk memahami emosi orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan emosi secara produktif dalam interaksi sosial dan situasi kerja (Utama & Hasan, 2023). Dalam lingkungan kerja, kecerdasan emosional menjadi aset yang sangat berharga. Individu dengan EQ yang tinggi cenderung lebih efektif dalam berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, mengelola konflik, dan beradaptasi dengan perubahan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam konteks pekerjaan. Motivasi yang kuat sangat berpengaruh terhadap berbagai aspek kinerja individu dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja bukan hanya sekadar dorongan untuk mencapai tujuan, tetapi juga merupakan faktor yang memengaruhi berbagai aspek kinerja individu di tempat kerja (Sukiyah, et, al., 2021). Dalam organisasi, memahami dan mendorong motivasi kerja yang positif dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, ketekunan, dan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja tidak hanya merupakan perasaan menyenangkan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, tetapi juga memainkan peran kunci dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja (Dewi, et, al., 2023). Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, ini mencerminkan kesesuaian antara harapan individu dengan realitas pekerjaan yang dijalani. Hal ini berdampak positif pada kinerja individu karena mereka cenderung lebih berdedikasi dan berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diemban. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga memiliki dampak yang signifikan pada tingkat turnover atau pergantian karyawan di organisasi. Ketika karyawan merasa

puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi.

Namun, meskipun pentingnya kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja telah diakui secara luas, masih perlu kajian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana ketiga faktor tersebut secara konkret berkontribusi terhadap kinerja unggul pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan ini dengan mengidentifikasi hubungan antara ketiga variabel tersebut dan kinerja unggul dalam konteks lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis.

LANDASAN TEORI

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi dengan efektif dalam berbagai situasi. Ini melibatkan kesadaran terhadap emosi diri sendiri dan orang lain, kemampuan untuk mengelola emosi secara positif, dan keterampilan dalam memanfaatkan emosi untuk menginformasikan perilaku dan pengambilan Keputusan (Rahmawati, 2022). Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengekspresikan emosi secara sehat dan produktif, menghadapi stres dengan lebih baik, membangun hubungan yang lebih kuat, serta mengatasi konflik dengan lebih efektif.

Selain itu, kecerdasan emosional juga mencakup kemampuan untuk membaca ekspresi emosional orang lain, mengenali sinyal nonverbal, dan menginterpretasikan perasaan dan kebutuhan mereka. Ini memungkinkan seseorang untuk berinteraksi secara lebih empatik dan memahami, memperkuat hubungan interpersonal, dan membangun lingkungan kerja yang lebih kooperatif dan harmonis (Jeffrey & Handayani, 2023). Dengan demikian, kecerdasan emosional bukan hanya tentang mengelola emosi pribadi, tetapi juga tentang kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain secara efektif, memperkuat komunikasi, dan meningkatkan kualitas interaksi sosial.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Ini melibatkan kombinasi antara keinginan, minat, ambisi, dan tujuan individu yang mengarah pada perilaku proaktif dan produktif di tempat kerja (Saputra & Fernos, 2023). Motivasi kerja

mencakup berbagai faktor seperti kepuasan terhadap pekerjaan, dorongan untuk mencapai kesuksesan, keinginan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi, serta dorongan intrinsik dan ekstrinsik seperti pengakuan, penghargaan, dan kompensasi.

Selain itu, motivasi kerja juga melibatkan aspek psikologis dan emosional yang mempengaruhi tingkat energi, ketekunan, dan fokus seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Orang yang termotivasi secara positif cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka, mencari tantangan dan peluang untuk tumbuh, serta berusaha untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi (Normiyati & Wardhana, 2022). Motivasi kerja tidak hanya memengaruhi tingkat produktivitas individu, tetapi juga memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada prestasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan atau kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja tempat dia bekerja. Ini mencakup evaluasi positif terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas-tugas yang diemban, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pengakuan atas kontribusi, peluang pengembangan karir, dan kompensasi yang diterima (Syarweny, 2023). Kepuasan kerja bukan hanya tentang merasa senang atau puas secara emosional, tetapi juga mencakup persepsi individu terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi ekspektasi, kebutuhan, dan harapan mereka.

Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, tingkat keterlibatan yang lebih besar, dan kinerja yang lebih baik. Mereka juga lebih cenderung bertahan dalam organisasi dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Kepuasan kerja juga berdampak positif pada kesejahteraan psikologis dan fisik individu, mengurangi tingkat stres, kelelahan, dan ketidakpuasan yang berpotensi mengganggu kesehatan dan keseimbangan hidup (Arkadius, et, al., 2023). Penting untuk organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena hal ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kinerja dan kesuksesan keseluruhan organisasi.

Kinerja Unggul

Kinerja unggul mengacu pada pencapaian tingkat kinerja yang sangat baik dan luar biasa oleh individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan

(Andriyani, et, al., 2021). Kinerja unggul tidak hanya mencakup pencapaian target atau standar yang telah ditetapkan, tetapi juga mencerminkan kemampuan untuk melampaui harapan dan menciptakan nilai tambah yang signifikan. Ini melibatkan kemampuan untuk konsisten memberikan hasil yang sangat baik, berinovasi, beradaptasi dengan perubahan, dan berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

Kinerja unggul juga melibatkan aspek-aspek seperti produktivitas yang tinggi, kualitas kerja yang prima, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, keunggulan dalam layanan atau produk yang disediakan, serta kemampuan untuk memimpin dan menginspirasi orang lain. Organisasi yang mencapai kinerja unggul seringkali memiliki reputasi yang baik di industri mereka, mempertahankan pelanggan dengan baik, dan mampu bersaing secara efektif dalam pasar yang kompetitif (Supriyatna, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja unggul tidak hanya berdampak pada tingkat individual atau tim, tetapi juga pada posisi kompetitif dan keberlanjutan keseluruhan organisasi dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei sebagai salah satu teknik pengumpulan data utama. Metode survei dalam konteks ini melibatkan penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner tersebut dirancang secara sistematis untuk mengukur variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian, seperti kecerdasan emosional, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja unggul. Populasi yang dijadikan fokus penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 152 pegawai pada Deputy Bidang Pengkajian Kebijakan Teknologi.

Dari populasi tersebut, teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling, di mana sejumlah 100 responden dipilih secara acak untuk menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik sampling ini dipilih untuk memastikan bahwa sampel yang diambil secara representatif mewakili populasi yang lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat diterapkan secara lebih luas dan dapat dipercaya. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui uji hipotesis untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian, dan uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Unggul

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara kecerdasan emosional terhadap kinerja unggul. Hal ini terlihat dari nilai uji statistik t (thitung) yang lebih besar dari nilai kritis t (ttabel), yaitu $7.921 > 1.981$, dengan tingkat signifikansi 0,05. Ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (dalam hal ini 0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dalam konteks penelitian ini, hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja unggul karyawan.

Selanjutnya, uji koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 35,6% dalam menjelaskan variasi dalam kinerja unggul. Nilai kontribusi ini dinyatakan dengan R Square (R^2), yang menunjukkan seberapa besar varians kinerja unggul yang dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dalam model regresi yang digunakan. Angka 35,6% ini mengindikasikan bahwa model regresi yang menggunakan variabel kecerdasan emosional mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja unggul yang diamati dalam penelitian ini. Namun, sekitar 64,4% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model tersebut. Ini menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja unggul karyawan dan perlu dipertimbangkan dalam analisis yang lebih komprehensif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (EI) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja unggul. Dalam perspektif teori kecerdasan emosional, hal ini menegaskan bahwa kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengatur emosi secara efektif memainkan peran penting dalam mencapai kinerja yang tinggi di tempat kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi stres, berkomunikasi dengan baik, dan bekerja sama dengan tim, yang semuanya berkontribusi pada kinerja unggul. Kecerdasan emosional membantu individu dalam menavigasi tantangan interpersonal dan menjaga motivasi serta fokus terhadap tujuan mereka.

Teori kecerdasan emosional, seperti yang dikemukakan oleh Daniel Goleman, menyoroti lima komponen utama: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Penelitian ini mendukung gagasan bahwa karyawan yang memiliki kesadaran diri yang baik dan mampu mengatur emosi mereka secara efektif lebih mungkin untuk tetap tenang dan produktif di bawah tekanan. Motivasi internal yang kuat, empati dalam memahami rekan kerja, dan keterampilan sosial yang baik dalam berinteraksi dan memimpin tim semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dengan kata lain, kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk membangun hubungan kerja yang kuat, mengatasi konflik dengan bijak, dan tetap berorientasi pada hasil yang diinginkan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa organisasi harus memperhatikan pengembangan kecerdasan emosional sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan. Program pelatihan yang difokuskan pada pengembangan keterampilan emosional dapat membantu karyawan dalam mengelola stres, berkomunikasi lebih efektif, dan bekerja lebih baik dalam tim. Selain itu, pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inspiratif, yang mendorong kinerja unggul di seluruh organisasi. Dengan mengintegrasikan pengembangan kecerdasan emosional ke dalam budaya organisasi, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi secara keseluruhan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Unggul

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja unggul. Nilai uji statistik t (thitung) lebih besar dari nilai kritis t (ttabel), yaitu $10,253 > 1,981$, dengan tingkat signifikansi 0,05. Ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (dalam hal ini 0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dalam konteks penelitian ini, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja unggul karyawan.

Selanjutnya, uji koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan kontribusi sebesar 57,2% dalam menjelaskan variasi dalam kinerja unggul. Nilai kontribusi ini dinyatakan dengan R Square (R^2), yang menunjukkan seberapa besar varians kinerja unggul yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dalam model

regresi yang digunakan. Angka 57,2% ini mengindikasikan bahwa motivasi mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja unggul yang diamati dalam penelitian ini. Namun, sekitar 42,8% variasi lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model tersebut. Ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja unggul karyawan dan perlu dipertimbangkan dalam analisis yang lebih komprehensif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja unggul. Dari perspektif teori motivasi, hal ini menegaskan bahwa tingkat motivasi karyawan secara langsung berkaitan dengan seberapa baik mereka melakukan tugas-tugas mereka. Teori-teori motivasi klasik seperti Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, dan Teori Motivasi dan Higiene menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Motivasi intrinsik, yang mencakup faktor-faktor seperti rasa pencapaian, pengembangan pribadi, dan kepuasan kerja, serta motivasi ekstrinsik, seperti gaji, bonus, dan penghargaan, keduanya berkontribusi pada kinerja unggul.

Menurut Teori Dua Faktor Herzberg, faktor-faktor motivator (motivators) seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang menantang, dan tanggung jawab berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai dan melihat perkembangan karir dalam pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang unggul. Selain itu, Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menyatakan bahwa karyawan perlu memenuhi kebutuhan dasar mereka terlebih dahulu (seperti kebutuhan fisiologis dan keamanan) sebelum mereka dapat memfokuskan diri pada kebutuhan yang lebih tinggi (seperti aktualisasi diri), yang terkait dengan kinerja unggul. Dengan memenuhi kebutuhan ini, organisasi dapat memfasilitasi motivasi intrinsik yang mendorong karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa organisasi perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Ini bisa dilakukan dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, menawarkan kesempatan pengembangan karir, dan mengakui serta menghargai pencapaian karyawan. Program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Selain itu, kompensasi yang adil dan

penghargaan atas prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik. Dengan memprioritaskan motivasi karyawan, organisasi dapat mendorong kinerja unggul yang tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Unggul

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja unggul. Hal ini terlihat dari nilai uji statistik t (thitung) yang lebih besar dari nilai kritis t (ttabel), yaitu $7,928 > 1,981$, dengan tingkat signifikansi 0,05. Ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (dalam hal ini 0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dalam konteks penelitian ini, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja unggul karyawan.

Selanjutnya, uji koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 71,9% dalam menjelaskan variasi dalam kinerja unggul. Nilai kontribusi ini dinyatakan dengan R Square (R^2), yang menunjukkan seberapa besar varians kinerja unggul yang dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dalam model regresi yang digunakan. Angka 71,9% ini mengindikasikan bahwa model regresi yang menggunakan variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja unggul yang diamati dalam penelitian ini. Namun, sekitar 28,1% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model tersebut. Ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja unggul karyawan dan perlu dipertimbangkan dalam analisis yang lebih komprehensif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja unggul. Dari perspektif teori kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti gaji yang adil, kondisi kerja yang baik, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang pengembangan karir. Karyawan yang merasa puas dengan aspek-aspek ini lebih termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja secara optimal, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Menurut teori-teori kepuasan kerja seperti Teori Dua Faktor Herzberg dan Model Job Characteristics, faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja (motivators) seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang menantang, dan tanggung jawab memainkan peran penting dalam mendorong kinerja unggul. Herzberg membedakan antara faktor motivator yang meningkatkan kepuasan dan faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan. Pekerjaan yang dirancang dengan baik yang menyediakan tantangan, otonomi, dan pengakuan cenderung meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian mendorong karyawan untuk mencapai kinerja unggul. Model Job Characteristics juga menunjukkan bahwa pekerjaan dengan lima karakteristik inti - variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik - cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan bagi karyawan. Ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, menyediakan peluang untuk pengembangan karir, dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Selain itu, mendesain pekerjaan sedemikian rupa sehingga menantang dan memberikan otonomi serta umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, organisasi tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga mendorong mereka untuk mencapai kinerja unggul, yang pada akhirnya menguntungkan seluruh organisasi.

Pengaruh Kecerdas Emosional, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Unggul

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kecerdasan emosional, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja unggul. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji statistik F (Fhitung) yang lebih besar dari nilai F tabel (Ftabel), yaitu $32,277 > 3,08$, dengan tingkat signifikansi 0,05. Ketika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai p kurang dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (dalam hal ini 0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dalam konteks penelitian ini, hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, kecerdasan emosional, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja unggul karyawan.

Selanjutnya, uji koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, motivasi, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 52,9% dalam menjelaskan variasi dalam kinerja unggul. Nilai kontribusi ini dinyatakan dengan R Square (R^2), yang menunjukkan seberapa besar varians kinerja unggul yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut dalam model regresi yang digunakan. Angka 52,9% ini mengindikasikan bahwa model regresi yang menggunakan kecerdasan emosional, motivasi, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja unggul yang diamati dalam penelitian ini. Namun, sekitar 47,1% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model tersebut. Ini menunjukkan bahwa meskipun ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja unggul karyawan dan perlu dipertimbangkan dalam analisis yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diamati, seperti kecerdasan emosional, motivasi, dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja unggul karyawan. Pengaruh ini terlihat dari nilai-nilai uji statistik yang menunjukkan signifikansi secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja unggul. Kecerdasan emosional secara parsial memberikan kontribusi sebesar 35,6%, motivasi memberikan kontribusi sebesar 57,2%, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 71,9% dalam menjelaskan variasi dalam kinerja unggul. Namun, penting untuk diingat bahwa hasil-hasil ini juga menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja unggul karyawan dan tidak dimasukkan dalam model-model yang digunakan dalam penelitian ini.

Yaitu sekitar 64,4% hingga 47,1% variasi kinerja unggul dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diobservasi dalam penelitian. Oleh karena itu, untuk memahami kinerja unggul secara lebih komprehensif, perlu dilakukan analisis yang lebih mendalam dan melibatkan variabel-variabel lain yang mungkin memiliki kontribusi signifikan. Meskipun demikian, temuan-temuan ini memberikan pandangan yang penting dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat ditingkatkan atau dikelola untuk meningkatkan kinerja unggul karyawan dalam konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 189-198.
- Arkadius, A., Khairani, K., & Fajri, N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Meulaboh. *Journal of Management Development*, 38-55.
- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran mediasi motivasi kerja pada stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pemangkuan hutan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 247-261.
- Jeffry, J., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pemangunan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1388-1405.
- Normiyati, N., & Wardhana, A. (2022). Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan Self-esteem serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 150-164.
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di UTD PMI Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 58-72.
- Saputra, A. R., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karangmas Unggul Bekasi. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 211-226.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.
- Supriyatna, Y. S. Y. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Cikande Permai Sejahtera Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 4(2), 42-53.
- Syarweny, N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta. *Journal of Management and Business Review*, 20(1), 81-101.
- Utama, D. P., & Hasan, H. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Teamwork, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Generasi Z di Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1036-1055.