Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.co

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 399-404

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Socfindo Mata Pao

Diajeng Marisah[1], Yusrita[2], Aminuddin[3]

[1]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
[1,2]Universitas Islam Sumatera Utara
diajengmarisah@gmail.com

Published: January 2026

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata Pao. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan probabilitas yaitu sebanyak 51 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuisioner secara langsung kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan reabilitas untuk mengetahui instrumen pada penelitian sudah sah dan reliabel atau belum, kemudian dilakukan uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, selanjutnya digunakan uji regresi linear berganda dan yang terakhir digunakan uji hipotesis yaitu dengan melakukan uji F, uji t dan uji determinasi. Hasil dari uji analisis data memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata Pao.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi, informasi, dan komunikasi sekarang ini menuntut sebuah perusahaan untuk mampu menghadapi persaingan perusahaan swasta maupun pemerintahan. Era globalisasi memberikan dampak yang cukup besar untuk sebuah perusahaan berusaha agar pegawai memiliki kompetensi dan profesionalitas. Hal itu pun harus didukung oleh tenaga kerja yang profesional dan mampu bersaing sehingga lebih unggul dari pesaing yang ada.

Menurut Yusrita (2019) kecerdasan emosional merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, oleh karena itu karyawan harus memiliki kecerdasan emosional yang baik, jika kecerdasan emosionalnya baik dan berdampak positif maka kinerjanya akan baik pula. Selain kecerdasan emosional, motivasi kerja juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja. Selain kecerdasan emosional, motivasi kerja juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau turunan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya tujuan yang ingin dicapai. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Kinerja karyawan ditentukan oleh banyak faktor salah satunya kecerdasan emosional dan motivasi kerja para karyawannya. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

KAJIAN TEORI

Menurut Goleman (2016), kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosional yang meliputi kemampuan mengendalikan diri, mampu bertahan menghadapi frustasi, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, berempati dan membina hubungan yang baik dengan individu lain. Menurut Daniel Goleman dalam teori kecerdasan emosinya, menyebutkan terdapat lima dasar kemampuan utama yang menggambar utama yang menggambar kecerdasan emosi, yaitu kesadaran diri, mengatur emosi, keinginan mencapai sesuatu, merespons orang lain, dan membangun hubungan sosial.

Menurut George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015) motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Menurut Hasibuan (2016) motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak bisa lepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. Menurut George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015), indikator motivasi kerja meliputi arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.

Menurut Yusrita (2017) kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di PT. Socfindo Mata Pao beralamat di jalan Sialang Buah, Teluk Mengkudu, serdang Bedagai, Sumatera Utara. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Sumber data didapatkan dengan menyebar angket atau kuisioner secara langsung kepada seluruh responden. Objek penelitian yang ini adalah kecerdasan emosional sebagai variabel X1, motivasi kerja sebagai variabel X2, dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.
Populasi dalam penelitian ini karyawan pabrik dan karyawan kantor yang bekerja di PT. Socfindo Mata Pao, yang berjumlah 51 orang. Sampel diambil dengan teknik probabilitas sampling.

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Socfindo Mata Pao dengan menggunakan rumus linear berganda:

$$y = a + b1x1 + b2x2 + \varepsilon$$

Keterangan:

a : Konstanta (bila x1x2 = 0)
b : Koefisien Regresi Berganda
x1 : (variabel bebas x1)
x2 : (variabel bebas x2)
Y : Kinerja Pegawai (Variabel terikat Y)
Ɛ : Variabel residual (error)

Uji Parsial (uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Kriteria uji signifikansi individual adalah :

1. Nilai signifikansi t > 0.05 maka hipotesis ditolak. Artinya secara parsial variabel bebas terdapat pengaruh yang tidak signifikansi terhadap variabel terikat.
2. Nilai signifikansi t < 0.05 maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial variabel terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yang dimasukkan ke model regresi berganda mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0.05 (a = 5%).

Kriteria uji signifikansi simultan adalah :

1. Nilai signifikansi F > 0.05 atau F hitung > F tabel maka hipotesis ditolak. Artinya secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang tidak signifikansi terhadap variabel terikat.
2. Nilai signifikansi F < 0.05 atau F hitung < F tabel maka hipotesis diterima. Artinya secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Determinasi

Uji ini digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2016:55) uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel dibawah.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(constant)	4.684	4.069		1.151	0.255
Kecerdasan Emosional	0.517	0.155	0.460	3.343	0.002
Motivasi Kerja	0.626	0.221	0.389	2.828	0.007

Sumber: data diolah, 2025

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + \varepsilon \text{ atau}$$

$$Y = 4.684 + 0.517\ X1 + 0.626\ X2 + \varepsilon$$

Nilai konstanta sebesar 4.684, yang artinya apabila kecerdasan emosional dan motivasi kerja bernilai 0 atau diabaikan maka kinerja karyawan sebesar 4.684.

Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional sebanyak 0.517, bermakna setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata Pao sebesar 51.7%.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebanyak 0.626, bermakna setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata Pao sebesar 62.6%.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan tiga cara yaitu yang pertama uji F, yang kedua dilakukan uji t dan yang terakhir uji determinasi. Pembahasan mengenai uji-uji tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel yang telah disajikan dibawah ini.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	*Sum Of Square*	df	*Mean Square*	F	Sig.
Regression	1335.979	2	667.989		
Residual	749.708	48	15.619	42.768	0.000
Total	2085.686	50			

Sumber: data diolah, 2025

Hasil uji F diatas menunjukkan bahwa fhitung sebesar 42.768 > 3.19 dan α sebesar 0.000 < 0.05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata Pao, sehingga hipotesis (H3) diterima.

Tabel 10. Hasil Uji T

Model	**Unstandardized Coefficient**		**Standardized Coefficient Beta**	**t**	**Sig.**
	B	**Std. Error**			
(constant)	4.684	4.069		1.151	0.255
Kecerdasan Emosional	0.517	0.155	0.460	3.343	0.002
Motivasi Kerja	0.626	0.221	0.389	2.828	0.007

Sumber: data diolah, 2025

Diperoleh nilai thitung variabel kecerdasan emosional sebesar 3.343 > ttabel 1.6772 dan α sebesar 0.002 < 0.05. Ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata Pao, sehingga hipotesis (H1) diterima.

Diperoleh nilai thitung variabel motivasi kerja sebesar 2.828 > ttabel 1.6772 dan α sebesar 0.007 < 0.05. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata Pao, sehingga hipotesis (H2) diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R *Square*	*Adjusted* R *Square*	*Std. Error Of The Estimate*
1	0.800	0.641	0.626	3.95208

Sumber : data diolah, 2025

Melalui tabel 11. dapat diketahui *R Square* sebesar 0.641, yang berarti terdapat pengaruh sebesar 64.1% antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata Pao. Sedangkan sisanya sebesar 35.9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang diteliti

pada penelitian ini, seperti lingkungan kerja, rekan kerja, komunikasi, kebijakan, kepemimpinan dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata Pao, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata Pao, dan kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata Pao.

DAFTAR PUSTAKA

Amilia. (2016). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung," Journal of Bussiness Management Education 1 (1), 24-30.

Andjarwati, T. (2015). "Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland," Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen 1 (1), 45-54.

Bayyinah, Y. H. dan Iss, A. (2022). "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis 2 (2), 25-34.

Chintya, R. dan Sit, M. (2024). "Analisis Teori Daniel Goleman dalam Perkembangan Kecerdasan Emosi Anak Usia Dini," Journal of Psychology and Child Development 4 (1), 159-168.

Goleman, D. (1996). "Kecerdasan emosional," Gramedia Pustaka Utama.

Hartawan, F. I. Et al. (2024). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mastura Berdikari Jakarta," Jurnal Kajian Parawisata 2 (1), 61-70.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia," Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Kismawan, F. dan Novia, M. (2024). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Gresik Pabrik Rembang," Jurnal Manajemen FE-UB 12 (1) 95-105.

Lava, A. S. Et al. (2021) "Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," Journal Progress Conference 4 (1), 123-130.

Octavia, C. M. dan Badri, J. (2023). "Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) UP3 Padang," Jurnal Economia 2 (4), 965-978.

Pratama, A. Y. dan Suhaeni, T. (2017). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Riset Bisnis dan Investasi 3 (2), 51-62.

Rahman, T. A. Et al. (2023). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan," *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 4 (1), 304-319.

Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). "Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan,"*Journal of Applied Business Administration*, *4*(2), 418293.

Rauf, R. Et all. (2019). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep," Journal Of Management Business, 2 (2), 225-245.

Ridhawati, A. (2016). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sang Hyang Seri (PERSERO)," .

Samora, A. Y. dan Tanjung, Y. T. (2023). " Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. KSO Mettana," Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran 6 (2), 2204-2210.

Siregar, L. Y. S. (2020). "Motivasi Sebagai Perubahan Perilaku," Forum PAEDAGOGIK 11 (2), 81-97.

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). "Dasar metodologi penelitian," literasi media publishing.

Suparman, D. R. Et al. (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bakaert Indonesia Karawang," Jurnal Manajemen 9 (1), 47-53.

Sudiartini, N. Et al. (2024). Kecerdasan Emosional. Purbalingga : Eureka Media Aksara

Sulistyowati, E. Y. Et al. (2023). "Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional, dan Mindfulness Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama di Kota Madiun," Makalah disajikan dalam Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi 5, FEB-PGRI Madiun

Syardiansyah. (2020). "Pengaruh Kecerdasan Emotional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Kecamatan Pematang Jaya," Journal of education, Humaniora and Social Sciences 3 (1), 1-6.

Yusrita. (2017). "Pengaruh Disiplin dan Sanksi Kerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan di PTPN III Medan," Tijarah : Jurnal Ekonomi dan Bisnis 2 (14), 1-9.

Yusrita. (2019). "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO)," Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) 4 (1), 68-74.

Yusuf, A, & Widyastuti, W. (2024). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja di PT. X Sidoarjo," Journal of Islamic Psychology 1 (2), 11-11.