

# PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN AL-HUDA PEKANBARU

Oleh

Aai Mustika

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

E-mail : [aai.mustikamm1228@gmail.com](mailto:aai.mustikamm1228@gmail.com)

**Abstract:** *This study entitled Influence of Emotional Intelligence, Work Motivation and Work Commitment to Employee Performance at Al-Huda Foundation Pekanbaru. This study aims: To determine the Influence of Emotional Intelligence, Work Motivation and Working Commitment together to Performance Employees. And to know the Influence of Emotional Intelligence, Work Motivation and Work commitment partially on Employee Performance. This research is carried out in Yayasan Al-Huda Pekanbaru by using samples of 45 employees. Analysis of data by using multiple regression with the help of SPSS program Persi 20. Based on the data and analysis that has been done, it can be taken some conclusions as follows: Variables of Emotional Intelligence, Work Motivation and Work Commitment together to positively and significantly influence on Lecturer performance, 96.1% while the remaining 4.9% influenced other variables that are not discussed in research such as competence, organizational culture and compensation. Contribution The influence of the above three independent variables on Employee Performance of 96, 1% The rest is influenced by other variables that are not examined. Emotional Intelligence variable partially does not have a positive and significant effect on employee performance. While the variable of Work Motivation and Work Commitment partially have positive and significant influence to Employee Performance. Thus Work Motivation Can Be Maintained and Work Commitment can be improved, if improved will be able to improve Employee Performance in Al-Huda Foundation Pekanbaru.*

**Keywords:** *Kecerdasan Emosional, Motivasi, Komitmen, Kinerja*

## A. PENDAHULUAN

Setiap individu ingin memiliki kesuksesan dan harapan untuk menjadi yang terbaik. Untuk meraih kesuksesan tersebut, perlu adanya suatu kecerdasan atau kematangan agar sesuatu yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Kehidupan individu dipengaruhi oleh beberapa kecerdasan yaitu Intelektual/ *Intelligence Quotient* (IQ), Kecerdasan Emosional/ *motional Quotient* (EQ), dan Kecerdasan Spiritual/ *Spiritual Quotient* (SQ). Kecerdasan emosional adalah faktor yang lebih dominan dalam menentukan kesuksesan seseorang dalam berinteraksi dengan kehidupan sosialnya. Daniel Goleman (2005:38) berpendapat bahwa “peran IQ dalam keberhasilan kehidupan hanya menempati urutan kedua sedangkan

yang memegang peranan yang utama dalam kesuksesan itu adalah kecerdasan emosional (EQ)”. Selain itu, Agus Efendi (2005:172) juga mengemukakan bahwa “kecerdasan emosional adalah jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola, dan memimpin perasaan diri sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial”. Kecerdasan ini berupaya untuk mengoptimalkan fungsi energi, informasi, hubungan dan pengaruh bagi pencapaian tujuan yang dikehendaki dan ditetapkan.

Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan.

Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Wahyosumidjo (2011:89) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan sumbangan secara kuantitatif dan kualitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.

Yayasan Al-Huda merupakan salah satu Lembaga Pendidikan di Provinsi Riau yang terdiri dari MTs, SMA, SMK dan STIE AKBAR. Penelitian ini memfokuskan pada semua Karyawan yang ada di Yayasan Al-Huda Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Hr. Soebrantas Km. 12,5 No. 157 Panam Pekanbaru-Riau.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, di antaranya adalah menurunnya motivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang menurun motivasi dan semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja di antaranya adalah motivasi dan komitmen kerja.

Menurut Winardi (2001: 6) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar di sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Nimran (2005:47) mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada

pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa Produktivitas dan Kehadiran atau Prilaku kerja kreatifnya.

Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau intensif.

Menurut Sopiah (2008:155) menyebut “komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi”. “Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Robbins (2010:40).”.

Secara singkat pada intinya beberapa defenisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturanaturan dan tujuan organisasi.

### **Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job ferpormance* atau *actual ferpormance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut Mangkunegara (2001:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Fahmi (2014) dalam Manik (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu anggota organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama kurun waktu tertentu.

### **Kecerdasan Emosional**

Agus Efendi (2005:172) juga mengemukakan bahwa “kecerdasan emosional adalah jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola, dan memimpin perasaan diri sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Winarno (2011:74), motivasi adalah dorongan individual karyawan yang berfungsi membangkitkan semangat kerjanya untuk mencapai kinerja terbaiknya. Secara umum motivasi mempunyai sejumlah fungsi, antara lain sebagai berikut: mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan, misalnya bekerja, motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya menggerakkan tingkah laku seseorang. Motivasi merupakan suatu pimpinan untuk memengaruhi orang lain atau karyawan dalam organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sopiah (2008:155) menyebut “komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi”. “Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Robbins (2010:40).”

Menurut Singodimedjo dalam Yapentra (2017:51) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya

### **METODE**

#### **Regresi Linear Berganda**

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan: Sugiyono dalam Manik (2017:260)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Komitmen Kerja

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel kecerdasan emosional, variabel motivasi kerja dan variabel komitmen kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X1, X2, X3 terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>), nilai R<sup>2</sup> mempunyai range antara 0 sampai 1 (0 R<sup>2</sup> 1). Semakin besar nilai R<sup>2</sup> (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60, Nunally dalam Syafrina (2017:9).

**Uji t / Parsial**

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut.

- Jika sig < 0,05 maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho ditolak, Hi diterima).
- Jika sig > 0,05 maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho diterima, Hi ditolak).

Apabila nilai t hitung lebih > nilai t tabel maka variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung < nilai t tabel maka variabel independen secara tidak mempunyai pengaruh variabel dependen J. Supranto (dalam Syafrina, 2017:9)

**Uji F / Simultan**

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika sig < 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Jika sig > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Dwi Priyatno dalam Manik (2016:237) untuk mencari F hitung dengan rumus sebagai berikut :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

**Keterangan:**

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Yayasan Al-Huda Pekanbaru yang berjumlah 45 karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri keadaan tertentu yang akan diteliti. Maka Penulis dalam hal ini menetapkan jumlah populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 45 orang karyawan.

**HASIL**

**Uji Hipotesis**

Hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial di di yayasan al-huda pekanbaru dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.708	1.232		1,386 ,173
	Komitmen kerja	,352	,084	,361	4.209 ,000
	Motivasi kerja	,496	,081	,550	6.164 ,000
	Kecerdasan emosional	,095	,080	,100	1.199 ,237

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel di diatas dapat lihat tingkat signifikansi kecerdasan emosional sebesar

0,237. Jika nilai signifikan dibanding dengan tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini dengan alpha 0,05, maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan ( $0,237 > 0,05$ ). Dengan demikian, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti kecerdasan emosional ( $X_1$ ), secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan “kecerdasan emosional, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di lingkungan Yayasan Al-Huda Pekanbaru “Ditolak”

### Hipotesis Kedua

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat tingkat signifikansi motivasi kerja sebesar 0,000. Jika nilai signifikan dibanding dengan tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini dengan Alpha 0,05, maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima yang berarti motivasi kerja ( $x_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Yayasan Al-Huda Pekanbaru “diterima”

### Hipotesis Ketiga

Dari tabel 4.11 di atas dapat dilihat tingkat signifikansi komitmen kerja sebesar 0,000. Jika nilai signifikan dibanding dengan tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini dengan Alpha 0,05, maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ( $0,007 < 0,05$ ). Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima yang berarti komitmen kerja ( $x_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan Signifikan

terhadap kinerja karyawan di lingkungan Yayasan Al-Huda Pekanbaru “diterima”

### Hipotesis keempat

**Tabel 2**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1188.363	3	396.121	164.988	.000 <sup>b</sup>
	Residual	98.437	41	2.401		
	Total	1286.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

b. Predictors: (Constant), komitmen kerja, motivasi Kerja, kecerdasan emosional,

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat tingkat signifikansi kecerdasan emosional, motivasi dan komitmen kerja secara bersama-sama sebesar 0,000. Jika nilai signifikan dibanding dengan tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini dengan Alpha 0,05, maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, yang berarti kecerdasan emosional, motivasi dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Yayasan Al-Huda Pekanbaru “diterima”

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosional ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel 3 Model summary dibawah ini:

**Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Model Summary)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 <sup>a</sup>	.924	.918	1.419

A. Predictors: (Constant), komitmen kerja, kecerdasan emosional, Motivasi kerja

B. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari Model Summary pada tabel 3 di atas diperoleh bahwa koefisien R adalah

0,961 yaitu terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kecerdasan emosional, Motivasi dan komitmen kerja secara bersama-sama atau serentak terhadap kinerja karyawan dan nilai koefisien Adjusted R Square adalah 0,924 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh kecerdasan emosional, Motivasi dan komitmen kerja secara bersama sama atau serentak terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,918. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini:

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.708	1.232		1.386	.173
1					
Komitmen kerja	.352	.084	.361	4.209	.000
Motivasi kerja	.496	.081	.550	6.164	.000
Kecerdasan emosional	.095	.080	.100	1.199	.237

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan data pada tabel 4 tersebut di atas memperlihatkan hasil regresi berganda dengan nilai konstanta 1.708 dan variabel kecerdasan emosional 0,095, variabel Motivasi kerja 0,496 variabel Komitmen Kerja 0,352 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1.708a + 0,095 X_1 + 0,496 X_2 + 0,352 X_3, \text{ di mana}$$

$$\hat{Y} = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X_1 = \text{Kecerdasan emosional}$$

$$X_2 = \text{Motivasi kerja}$$

$$X_3 = \text{Komitmen Kerja}$$

Dari persamaan di atas diketahui bahwa nilai konstanta untuk ketiga variabel sebesar 1.708 dan variabel independen yang pertama yaitu variabel independen yaitu kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,095 artinya bila kecerdasan emosional meningkat satu (1) satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan 0,095 satu (1) satuan, demikian sebaliknya bila kecerdasan emosional menurun satu (1) satuan maka akan menurunkan Kinerja karyawan 0,095. Dengan asumsi variabel Motivasi dan Komitmen Kerja tidak mengalami perubahan/konstan.

Untuk variabel independen yang kedua yaitu Motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,496 artinya bila Motivasi meningkat satu (1) satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,496 unit demikian pula bila Motivasi Kerja menurun satu unit maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,496. Dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dan komitmen kerja Tidak mengalami perubahan/konstan.

Komitmen Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.352 artinya bila komitmen kerja meningkat satu (1) satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.352, demikian pula bila komitmen menurun satu (1) satuan maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0.352. Dengan asumsi variabel Motivasi dan Kecerdasan Emosional tidak mengalami perubahan/konstan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kecerdasan Emosional secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variable Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan di lingkungan Yayasan Al-Huda Pekanbaru. Di mana diperoleh  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,942 < 2,028$ ) dengan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ( $0,237 > 0,05$ ). Karena dari hasil penelitian ini angka signifikansi variabel kecerdasan emosional lebih besar dari alpha 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  di terima.

Hal tersebut membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Yayasan Al-Huda Pekanbaru.

### Pengaruh Motivasi secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variable motivasi terhadap kinerja di lingkungan Yayasan Al-Huda Pekanbaru.

Diperoleh  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,601 > 2,028$ ) dengan tingkat signifikan

lebih kecil dari alpha ( $0,000 > 0,05$ ). Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja di lingkungan Yayasan Al-Huda Pekanbaru. ini menunjukkan nilai signifikansi dari variabel motivasi lebih besar dari alpha 0,05 maka  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak.

### **Pengaruh Komitmen Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan Yayasan Al-Huda Pekanbaru.

Dimana diperoleh  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $2,838 > 2,028$ ) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Hal tersebut membuktikan bahwa komitmen kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja di lingkungan Yayasan Al-Huda Pekanbaru.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Komitmen kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan Emosional, motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja di lingkungan Yayasan Al-Huda Pekanbaru. Walaupun bisa saja terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di luar dari hasil penelitian ini seperti kompetensi, budaya organisasi dan kompensasi.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan analisa data, interpresentasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan variable kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau dengan tingkat signifikan lebih besar dari ( $0,237 > 0,05$ ).

2. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  atau dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,000 > 0,05$ )

3. Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ).

Hasil penelitian menunjukkan variable kecerdasan emosional, motivasi kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ).

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Agus Efendi, (2005). *Revolusi Kecerdasan Kritik MI, EI, SQ, AQ, dan Successful Intelligence atas IQ*, Bandung: Alfabeta.
- Manik, Sudarmin. 2016. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016.
- Manik, Sudarmin. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 1 Nomor 4 tahun 201
- Manik, Sudarmmin dan Nova Syafrina. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*. Jurnal Ilmiah Ekonomi

- dan Bisnis. Volume 15 Nomor 1 Maret 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam*. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nimran, Umar. 2005. *Perilaku Organisasi*. Citra Media: Surabaya.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge, 2010, *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*, Salemba Empat: Jakarta.
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Riview). Volume 8 Nomor 4 Tahun 2017.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wahyuningsih, Amalia Sawitri. 2004. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar pada Siswa Kelas II SMU Lab School Jakarta Timur*. Jakarta: Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yapentra, Arhipen. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Metro Mandau*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Riview). Volume 8 Nomor 4 Tahun 2017