



## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DCM FATIH MEDIKA DI JAKARTA SELATAN

**Kiki Nurhayati**

Universitas Pamulang

**R.A. Kadarmanta**

Univesitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: [kikiinuy2008@gmail.com](mailto:kikiinuy2008@gmail.com)<sup>1</sup> [a.kadarmanta61@gmail.com](mailto:a.kadarmanta61@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak.** *This study aims to determine the simultaneous effect of emotional intelligence and job satisfaction on the performance of employees at PT Dcm Fatih Medika, South Jakarta. The method used is a quantitative approach with an associative method. The research population consisted of 57 people, all of whom were sampled using a saturated sampling technique. Data analysis used instrument testing (validity and reliability), classical assumption testing (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, partial testing (t-test), simultaneous testing (F-test), and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of the analysis show that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the emotional intelligence of employees, the better their performance. Job satisfaction was found to have a positive and significant effect on employee performance, indicating that the higher the level of job satisfaction, the better the employee performance. Simultaneously, emotional intelligence and job satisfaction had a significant effect on the performance of employees at PT Dcm Fatih Medika Jakarta Selatan. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.494 shows that 49.4% of the variation in employee performance can be explained by emotional intelligence and job satisfaction. Meanwhile, the remaining 50.6% is influenced by other factors not examined in this study*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dcm Fatih Medika Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 57 orang dan seluruhnya menjadi sampel melalui teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang ditunjukkan juga semakin baik. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Secara simultan, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dcm Fatih Medika Jakarta Selatan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,494 menunjukkan bahwa 49,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Sementara 50,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola SDM-nya. Menurut Mangkunegara (2019:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Perusahaan yang berhasil membangun sistem pengelolaan kinerja yang efektif akan lebih siap dalam menghadapi persaingan bisnis.

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DCM FATIH MEDIKA DI JAKARTA SELATAN**

Oleh karena itu penting untuk, mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan agar dapat dikembangkan strategi manajerial yang efektif.

**Tabel 1.1**  
**Data Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan PT Dcm Fatih Medika Di Jakarta Selatan**

No.	Unsur-Unsur	Jumlah Karyawan	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
			Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Kualitas Pekerjaan	30	76	Baik	62	Cukup	60	Cukup
2	Kuantitas Pekerjaan	30	72	Baik	70	Baik	80	Sangat Baik
3	Tanggung Jawab	30	77	Baik	58	Cukup	63	Cukup
4	Kerjasama Tim	30	80	Sangat Baik	82	Sangat Baik	82	Sangat Baik
5	Inisiatif	30	74	Baik	73	Baik	71	Baik

*Sumber : PT Dcm Fatih Medika Jakarta Selatan*

Berdasarkan data kinerja karyawan PT Dcm Fatih Medika Di Jakarta Selatan tahun 2022 hingga 2024, terlihat bahwa sebagian besar indikator berada pada kategori Baik dan Sangat Baik. Indikator Kerjasama Tim konsisten menunjukkan kinerja sangat tinggi di setiap tahunnya, menandakan adanya sinergi dan komunikasi yang baik antar karyawan. Selain itu, Kuantitas Pekerjaan juga mengalami peningkatan signifikan, khususnya pada tahun 2024 yang masuk kategori Sangat Baik

**Tabel 1.2**  
**Data Pra-Survey Kecerdasan Emosional PT Dcm Fatih Medika Di Jakarta Selatan**

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
1	Kesadaran Diri	Saya mampu mengenali emosi diri sendiri dengan baik.	22	73,3%	8	26,6%
2	Pengendalian Diri	Saya dapat mengendalikan emosi ketika menghadapi situasi sulit.	18	60,0%	12	40,0%
3	Motivasi	Saya memiliki motivasi untuk mencapai tujuan walaupun menghadapi hambatan.	25	83,3%	5	16,6%
4	Empati	Saya mampu memahami perasaan orang lain.	20	66,6%	10	33,3%
5	Keterampilan Sosial	Saya dapat membangun hubungan sosial yang baik dengan orang di sekitar.	23	76,6%	7	23,3%

*Sumber : Pra-Survey PT Dcm Fatih Medika Jakarta Selatan*

Berdasarkan tabel 1.2, indikator dengan tingkat persetujuan tertinggi adalah pernyataan ketiga “Saya memiliki motivasi untuk mencapai tujuan walaupun menghadapi hambatan” (83,3% setuju) dan pernyataan kelima “Saya dapat membangun hubungan sosial yang baik dengan orang di sekitar” (76,6% setuju). Sebaliknya, indikator dengan tingkat persetujuan terendah adalah pernyataan kedua “Saya dapat mengendalikan emosi ketika menghadapi situasi sulit” yang hanya disetujui oleh 60% responden, dengan 40% lainnya menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pengendalian emosi masih menjadi area yang perlu diperkuat dalam pengembangan kecerdasan emosional karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Data Pra-Survey Kepuasan Kerja PT Dcm Fatih Medika**  
**Di Jakarta Selatan**

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Jawaban Indikator	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Upah	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan	30	19	11
2	Pengawas	Lingkungan Kerja saya mendukung kenyamanan dan Produktivitas	30	20	10
3	Rekan Kerja	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin sangat baik	30	21	9
4	Pekerjaan	Atasan memberikan arahan dan dukungan yang jelas dalam pekerjaan	30	18	12
5	Promosi	Pekerjaan saya memberikan peluang untuk berkembang dan meningkatkan karir	30	16	14

*Sumber : Pra-Survey PT Dcm Fatih Medika Jakarta Selatan*

Dari tabel 1.3 nilai terendah ada pada pernyataan nomor 5 dimana karyawan banyak yang merasa kalau pekerjaan yang diberikan tidak memberikan dampak positif kepada setiap karyawannya. Secara umum hasil pra-survey ini menunjukkan bahwa aspek hubungan kerja dan lingkungan kerja mendapat penilaian positif, sementara kompensasi dan peluang pengembangan karier menjadi area yang harus ditingkatkan

## **KAJIAN TEORI**

### **Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman dalam Rizki (2024:15) “kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali emosi diri sendiri maupun orang lain, serta kemampuan untuk memotivasi diri dan menjalin hubungan sosial secara efektif”. Menurut Salovey dalam Rizki (2024:16) “mengartikan kecerdasan emosional sebagai keterampilan dalam memantau, mengelola, dan mengendalikan emosi pribadi maupun emosi orang lain, serta memanfaatkan emosi tersebut untuk membantu proses berpikir dan pengambilan tindakan”.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018:82) “kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”. Menurut Colquitt (2019:131) “kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerjanya”. Menurut Wibowo (2019:132) “kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya”.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2018:67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Afandi (2018:83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis pendekatan penelitian data kuantitatif merupakan pendekatan yang menguji hipotesis menggunakan uji data statistik agar akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan

masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dcm Fatih Medika Di Jakarta Selatan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X1)**

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.438	0.2609	Valid
X1.2	0.346	0.2609	Valid
X1.3	0.492	0.2609	Valid
X1.4	0.280	0.2609	Valid
X1.5	0.401	0.2609	Valid
X1.6	0.601	0.2609	Valid
X1.7	0.724	0.2609	Valid
X1.8	0.664	0.2609	Valid
X1.9	0.685	0.2609	Valid
X1.10	0.546	0.2609	Valid

Sumber: Data Primer SPSS, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.6, seluruh butir pernyataan pada variabel Kecerdasan Emosional (X1) memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari nilai *r* tabel dengan  $df = (N - 2)$ , pada sampel 57-2 yaitu 55 sebesar 0.2609. Nilai koefisien tertinggi terdapat pada pernyataan ke-7 sebesar 0,724, sedangkan nilai terendah pada pernyataan ke-4 sebesar 0,280. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kecerdasan Emosional dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)**

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.448	0.2609	Valid
X2.2	0.330	0.2609	Valid
X2.3	0.528	0.2609	Valid
X2.4	0.682	0.2609	Valid
X2.5	0.448	0.2609	Valid
X2.6	0.610	0.2609	Valid
X2.7	0.567	0.2609	Valid
X2.8	0.554	0.2609	Valid
X2.9	0.459	0.2609	Valid
X2.10	0.468	0.2609	Valid

Sumber: Data Primer SPSS, diolah 2025

Berdasarkan hasil Tabel 4.7, seluruh butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari nilai *r* tabel (0.2609) dengan  $df = (N - 2)$ , pada sampel 57-2= 55. Nilai koefisien tertinggi terdapat pada pernyataan ke-4 sebesar 0,682, sedangkan nilai terendah pada pernyataan ke-2 sebesar 0,330

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DCM FATIH MEDIKA DI JAKARTA SELATAN**

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	0.401	0.2609	Valid
Y1.2	0.552	0.2609	Valid
Y1.3	0.487	0.2609	Valid
Y1.4	0.439	0.2609	Valid
Y1.5	0.432	0.2609	Valid
Y1.6	0.486	0.2609	Valid
Y1.7	0.407	0.2609	Valid
Y1.8	0.412	0.2609	Valid
Y1.9	0.528	0.2609	Valid
Y1.10	0.579	0.2609	Valid

Sumber: Data Primer SPSS, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari nilai rtabel (0,2609) dengan  $df= 55$ . Nilai koefisiensi tertinggi terdapat pada pernyataan ke-10 sebesar 0,579, sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan ke-1 sebesar 0,401. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis tahap berikutnya

### Uji Reabilitas

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Reliabilitas	Alpha	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional (X1)	0.720	0.6	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0.691	0.6	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0.602	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer SPSS, diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 23 sebagai alat bantu analisis. Tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner pada masing-masing variabel, yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha untuk keseluruhan variabel yang berada di atas 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan layak digunakan

### Uji Normalitas

**Tabel 4. 10**  
**Output Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67913600
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.059
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Output hasil SPSS 23, Diolah 2025

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DCM FATIH MEDIKA DI JAKARTA SELATAN**

Berdasarkan Tabel 4.10, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini, baik untuk variabel dependen maupun independen, memiliki distribusi sampel yang normal karena nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi data Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja memenuhi asumsi normalitas pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 11**  
**Output Hasil Uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KECERDASAN EMOSIONAL	.903	1.108
	KEPUASAN KERJA	.903	1.108

Sumber : Output hasil SPSS 23, diolah 2025

Variabel Kecerdasan Emosional (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1.108 ( $< 10$ ) dan nilai toleransi sebesar 0.409 ( $> 0.10$ ).

Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1.108 ( $< 10$ ) dan nilai toleransi sebesar 0.209 ( $> 0.10$ ) dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi yang digunakan, sehingga model ini layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini

**Uji heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.029	2.283		-.013	.990
	KECERDASAN EMOSIONAL	.104	.060	.242	1.739	.088
	KEPUASAN KERJA	-.022	.060	-.051	-.364	.717

Sumber: Output SPSS 23, diolah 2025  
a. Dependent Variable: ABS\_RES

Pada Tabel 4.12 menjelaskan bahwa hasil masing-masing variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional (X1)  $0,088 > 0,05$ , Kepuasan Kerja (X2)  $0,717 > 0,05$ , dan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas, Karna model regresi yang efektif adalah model regresi yang menunjukkan homoskedastisitas, yang berarti tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi karena data ini mencakup berbagai ukuran

**Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. 13**  
**Output Hasil Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.987	3.450		2.025	.048
	KECERDASAN EMOSIONAL	.229	.090	.254	2.534	.014
	KEPUASAN KERJA	.539	.091	.594	5.939	.000

Sumber : output hasil SPSS 23, diolah 2025  
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DCM FATIH MEDIKA DI JAKARTA SELATAN**

1. Koefisien regresi untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) menunjukkan kontribusi sebesar 0,254 terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya, jika variabel Kecerdasan Emosional mengalami peningkatan, maka variabel Kinerja Karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,253.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan kontribusi sebesar 0,594 terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, peningkatan pada variabel Kepuasan Kerja akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,594.
3. Berdasarkan hasil *Standardized Coefficient Beta*, variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai beta terbesar, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator pada Kepuasan Kerja perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan untuk mendukung peningkatan Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel Kecerdasan Emosional (X1) memiliki nilai beta terkecil, sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih dan upaya peningkatan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4. 14**  
**Output Hasil Uji Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.987	3.450		2.025	.048
	KECERDASAN EMOSIONAL	.229	.090	.254	2.534	.014
	KEPUASAN KERJA	.539	.091	.594	5.939	.000

Sumber: output hasil SPSS 23, diolah 2025  
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

1. Berdasarkan Tabel 4.14, pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 2,534 dengan nilai signifikansi 0,014. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,014 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan Tabel 4.14, pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 5,939 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.13**  
**Output Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794.227	2	397.114	28.290	.000 <sup>b</sup>
	Residual	758.018	54	14.037		
	Total	1552.246	56			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL  
Sumber : output hasil SPSS 23, diolah 2025

Berdasarkan output ANOVA pada Tabel 4.13, diperoleh nilai F hitung sebesar 28,290 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan yang dibantu oleh program SPSS 23 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan dan layak untuk

dianalisis lebih lanjut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel terikat, karena pengaruhnya terbukti signifikan

### koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4. 15**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.512	.494	3.747

Sumber: output hasil SPSS 23, diolah 2025

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen. Apabila nilai R<sup>2</sup> sebesar 0%, berarti variabel independen tidak berkontribusi sama sekali dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan jika nilai R<sup>2</sup> mendekati 100%, variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara penuh. Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh nilai R Square sebesar 0,494 atau 49,4%, yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama menjelaskan 49,4% variasi Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dcm Fatih Medika Di Jakarta Selatan

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bila kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) pada PT Dcm Fatih Medika Di Jakarta Selatan ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) memiliki nilai sebesar 2,534 dan signifikan 0,014 dimana lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 atau 5%. Pengaruh positif dan signifikan ini menandakan bahwa peningkatan Kecerdasan Emosional dapat mempengaruhi peningkatan kinerja Karyawan PT Dcm Fatih Medika Di Jakarta Selatan. Artinya apabila semakin baik Kecerdasan Emosional yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja Karyawan yang akan dihasilkan. Dengan demikian, semakin optimal kecerdasan Emosional yang dijalankan, semakin besar dampak positifnya terhadap kinerja karyawan. Ini disebabkan semakin optimal kecerdasan emosional yang dimiliki dan dijalankan oleh karyawan, maka semakin besar dampak positifnya terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang mampu mengenali, memahami, dan mengelola emosi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bila Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) pada PT Dcm Fatih Medika Di Jakarta Selatan ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai sebesar 5.939 dan signifikan 0,000 dimana lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 atau 5%. Pengaruh positif dan signifikan ini menandakan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja Karyawan PT Dcm Fatih Medika Di Jakarta Selatan. Artinya apabila semakin baik Kepuasan Kerja yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja Karyawan yang akan dihasilkan. Dengan demikian, semakin optimal Kepuasan Kerja yang dijalankan, semakin besar dampak positifnya terhadap kinerja karyawan. Ini disebabkan semakin optimal Kepuasan Kerja yang dimiliki dan dijalankan oleh karyawan, maka semakin besar

- dampak positifnya terhadap kinerja karyawan. Semakin optimal kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pula dampak positifnya terhadap kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya
3. Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 28,290 dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kombinasi antara kemampuan karyawan dalam mengelola emosinya serta kepuasan terhadap pekerjaannya berkontribusi besar dalam meningkatkan hasil kerja baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun sikap kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan kecerdasan emosional sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan kepuasan kerja agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, A. Z., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional, beban kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap turnover intention pada PT Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 3(2), 236–246.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Al-Fadjar, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ameriks, J., dkk. (2023). *Emotional intelligence in organizational behavior*. Jakarta: Prenadamedia.
- Amirullah. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Arif Yusuf, H. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Aryata, I. M., & Marendra, I. G. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta SMKS Ki Hajar Dewantoro Kota Tangerang menggunakan metode structural equation modeling (SEM). *Enrichment: Journal of Management*, 14(2).
- Borman, R., & Westi. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional, budaya kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Colquitt, J. A. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dambean, & Gabor. (2024). *Emotional intelligence in the workplace*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. *Jurnal Religion Education Social Laa Roiba*, 5(2).
- Gandung, M., & Suwanto. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sony Indonesia di Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 2(1).
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

**PENGARUH Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT DCM Fatih Medika di Jakarta Selatan**

- Girsang, M. J., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1).
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., & Irfan. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Medan: UMSU Press.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Riscon Realty. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 1(2).
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mukhlisa, dkk. (2024). *Kecerdasan emosional dan kinerja karyawan*. Surabaya: CV Global Aksara Pers.
- Nani, D. A., & Mukaroh, E. N. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1).
- Nurhayati. (2018). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2).
- Rauf, M., dkk. (2019). *Kecerdasan emosional dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Rizki, I. A. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Rumah Yatim Dhuafa. Tangerang: Universitas Winaya Mukti.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Fundamentals of Management*. Dikutip dalam: Miranty, *Manajemen: Teori dan Praktik*, hlm. 45. Jakarta: Grasindo.
- Rohman, A. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligensia Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, & Nurhayati. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2019). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusnita, dkk. (2023). *Kecerdasan emosional dan produktivitas kerja*. Jakarta: Prenadamedia.
- Zulfa, N. (2018). *Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja karyawan*. Palu: UIN Datokarama Repository.