



Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara

The influence of emotional intelligence on employee performance through job satisfaction at institutions receiving BPDPKS scholarships in North Sumatra

Purjianto

Institut Teknologi Sawit Indonesia, Medan, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara, yaitu Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Medan, Politeknik Kimia Industri (PTKI) Medan, dan Institut Teknologi Sawit Indonesia (ITSI) Deliserdang.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif-kausal. Populasi berjumlah 165 pegawai dari tiga institusi dan sampel ditentukan sebanyak 117 responden dengan rumus Slovin serta teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur (path analysis), uji t, uji F, koefisien determinasi, dan uji Sobel dengan bantuan SPSS 25.

Temuan – Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 7,113$; $p < 0,001$) dan terhadap kinerja pegawai ($t = 4,806$; $p < 0,001$). Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 5,827$; $p < 0,001$). Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai ($z = 4,250$; $p < 0,001$), sehingga mediasi bersifat parsial.

Keterbatasan penelitian – Penelitian hanya dilakukan pada tiga institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara dan menggunakan dua variabel utama. Nilai R Square model kedua sebesar 0,450 menunjukkan bahwa masih terdapat 55,0% variasi kinerja pegawai yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Implikasi – Institusi penerima beasiswa BPDPKS perlu mengembangkan program penguatan kecerdasan emosional pegawai serta kebijakan yang mendukung kepuasan kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

Kebaruan – Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai pada konteks institusi pendidikan vokasi mitra program beasiswa sumber daya manusia kelapa sawit (BPDPKS), yang belum banyak diteliti sebelumnya.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the effect of emotional intelligence on employee performance, both directly and through job satisfaction as a mediating variable, at BPDPKS scholarship recipient institutions in North Sumatra, namely Polbangtan Medan, PTKI Medan, and ITSI Deliserdang.

Design/methodology/approach – This study uses a quantitative approach with an associative-causal design. The population consisted of 165 employees from three institutions, and the sample was determined to be 117 respondents using the Slovin formula and proportionate stratified random sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, path analysis, t-test, F-test, coefficient of determination, and the Sobel test with SPSS 25.

Findings – Emotional intelligence has a positive and significant effect on job satisfaction ($t = 7.113$; $p < 0.001$) and on employee performance ($t = 4.806$; $p < 0.001$). Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance ($t = 5.827$; $p < 0.001$). The Sobel test results indicate that job satisfaction significantly mediates the effect of emotional intelligence on employee performance ($z = 4.250$; $p < 0.001$), indicating partial mediation.

Research limitations – This study was conducted only at three BPDPKS scholarship recipient institutions in North Sumatra and used two main variables. The R Square value of the second model of 0.450 indicates that 55.0% of the variation in employee performance is explained by other factors outside the model.

Implications – BPDPKS scholarship recipient institutions need to develop programs to strengthen employees' emotional intelligence and policies that support job satisfaction so that employee performance can improve sustainably.

Originality – This study provides empirical evidence on the mediating role of job satisfaction in the relationship between emotional intelligence and employee performance in the context of vocational education institutions partnering in the palm oil human resources scholarship program (BPDPKS), which has not been widely studied.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Employee Performance

Histori Artikel:

Diterima: 3 Mei 2026, Direvisi: 24 September 2026, Disetujui: 28 September 2026, Dipublikasikan: 29 September 2026.

*Penulis Korespondensi:

purjianto@itsi.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.654>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi karena memiliki peran fundamental sebagai penggerak utama dalam menjalankan aktivitas organisasi, memberikan pelayanan, serta mencapai tujuan kelembagaan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya finansial, teknologi, maupun sistem kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara efektif, adaptif, dan berkelanjutan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan individu dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan. Pada institusi pendidikan vokasi, kinerja pegawai memiliki posisi yang semakin penting karena berkaitan dengan kualitas layanan pendidikan, efektivitas administrasi akademik, pelaksanaan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pemenuhan kebutuhan para pemangku kepentingan (Robbins & Judge, 2019).

Kinerja pegawai dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompetensi teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis yang menentukan bagaimana individu memahami, merespons, dan menghadapi tuntutan pekerjaan. Salah satu faktor psikologis yang banyak dikaji dalam kajian perilaku organisasi adalah kecerdasan emosional. Goleman (2001) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi, memahami emosi orang lain, serta menggunakan informasi emosional tersebut untuk membangun hubungan sosial dan mengambil keputusan secara efektif. Pegawai dengan

tingkat kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki kemampuan lebih tinggi dalam mengendalikan tekanan kerja, membangun komunikasi interpersonal yang positif, menyelesaikan konflik, serta mempertahankan motivasi ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks.

Hubungan antara kemampuan emosional individu dan perilaku kerja dapat dijelaskan melalui perspektif Social Exchange Theory (SET) yang dikembangkan oleh Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi terbentuk melalui proses pertukaran sosial, di mana pengalaman positif yang diperoleh pegawai dari lingkungan kerja akan mendorong munculnya sikap dan perilaku positif terhadap organisasi. Dalam konteks pekerjaan, pegawai yang mampu mengelola emosi secara efektif akan lebih mudah membangun hubungan kerja yang harmonis, memperoleh pengalaman kerja yang positif, dan membentuk persepsi positif terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut selanjutnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi yang lebih besar melalui peningkatan kinerja.

Selain Social Exchange Theory, hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai juga dapat dijelaskan melalui Job Demands–Resources (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Model ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan kerja (job demands) dan sumber daya kerja (job resources) yang memengaruhi kondisi psikologis serta perilaku kerja individu. Dalam perspektif JD-R Model, kecerdasan emosional dapat dipandang sebagai personal resource yang membantu pegawai menghadapi tekanan pekerjaan, mengurangi dampak negatif stres kerja, meningkatkan kemampuan adaptasi, serta memperkuat keterlibatan kerja. Ketika pegawai memiliki sumber daya psikologis yang memadai, mereka cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih positif yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Dalam konteks institusi pendidikan vokasi, kebutuhan terhadap pegawai yang memiliki kemampuan psikologis dan sosial yang baik semakin penting karena institusi pendidikan tidak hanya menjalankan fungsi akademik, tetapi juga menghadapi tuntutan pelayanan publik, pengelolaan administrasi, serta akuntabilitas terhadap berbagai program pemerintah. Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Medan, Politeknik Kimia Industri (PTKI) Medan, dan Institut Teknologi Sawit Indonesia (ITSI) Deliserdang merupakan tiga institusi pendidikan vokasi di Sumatera Utara yang menjadi mitra penyelenggara program beasiswa Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit (BPDPKS). Program tersebut merupakan kebijakan strategis pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia sektor perkebunan kelapa sawit melalui pendidikan tinggi vokasi maupun akademik (Antara News, 2023; Kontan, 2022).

Sebagai institusi penyelenggara pendidikan bagi mahasiswa penerima beasiswa BPDPKS, ketiga lembaga tersebut memiliki tanggung jawab dalam menyediakan layanan akademik, administrasi, pembinaan mahasiswa, serta penyusunan laporan program kepada pihak terkait. Kompleksitas pekerjaan tersebut menyebabkan pegawai menghadapi berbagai tuntutan, seperti koordinasi antarunit, pelayanan mahasiswa, penyelesaian administrasi program, serta pemenuhan standar akuntabilitas program beasiswa (BPDPKS, 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola tekanan pekerjaan dan mempertahankan kualitas kinerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi program.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada ketiga institusi tersebut, ditemukan bahwa sebagian pegawai masih mengalami tantangan dalam mengelola tekanan pekerjaan, terutama pada periode dengan intensitas kegiatan akademik dan administrasi yang tinggi. Tekanan pekerjaan yang meningkat dapat memengaruhi kondisi psikologis pegawai apabila tidak diimbangi dengan kemampuan pengelolaan emosi yang baik. Oleh karena itu, faktor psikologis individu menjadi salah satu aspek penting yang perlu dikaji dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Selain kecerdasan emosional, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional

individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk berdasarkan evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi, supervisi, serta hubungan dengan rekan kerja (Locke, 1976; Luthans, 2011; Robbins & Judge, 2019). Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih kuat, motivasi kerja yang lebih baik, serta perilaku kerja positif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan kepuasan kerja juga ditemukan berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 pegawai pada tiga institusi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 53% responden merasa kurang puas terhadap aspek pengembangan karier dan beban kerja yang dijalankan, sedangkan 43% responden menyatakan pernah mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain. Temuan ini menunjukkan adanya indikasi bahwa aspek kepuasan kerja menjadi faktor yang perlu mendapatkan perhatian karena dapat memengaruhi keterikatan pegawai terhadap organisasi dan kualitas kinerja yang dihasilkan.

Hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai telah banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Wong dan Law (2002) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan sikap kerja dan kinerja individu. Sy et al. (2006) menemukan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya, O'Boyle et al. (2011) melalui kajian meta-analisis terhadap berbagai penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara konsisten berhubungan positif dengan kinerja kerja pada berbagai sektor organisasi.

Penelitian yang menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi juga menunjukkan hasil yang mendukung hubungan tersebut. Surya et al. (2023) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada sektor perhotelan. Gunadi et al. (2025) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Maulana dan Wartini (2025) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi mekanisme penting yang menjelaskan hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Pada konteks internasional, Kader et al. (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja pada 402 karyawan lintas organisasi.

Pada sektor pendidikan, penelitian Nasrul et al. (2025) dan Susanto et al. (2024) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Barkah dan Hidayat (2023) juga menemukan bahwa kecerdasan emosional bersama motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu, Huda et al. (2023) melalui kajian meta-analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pada tenaga pendidik.

Meskipun penelitian mengenai kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja telah berkembang, masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian terdahulu. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor bisnis, kesehatan, perhotelan, dan pendidikan umum, sehingga belum memberikan gambaran yang memadai mengenai hubungan ketiga variabel tersebut pada institusi pendidikan vokasi yang memiliki karakteristik organisasi berbeda. Kedua, sebagian besar penelitian lebih banyak berfokus pada pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja, sementara mekanisme psikologis melalui kepuasan kerja sebagai mediator masih relatif terbatas dikaji, khususnya pada lingkungan pendidikan vokasi. Ketiga, penelitian mengenai kecerdasan emosional dan kinerja pada institusi yang menjadi mitra program strategis pemerintah seperti BDPKS masih sangat terbatas, padahal institusi tersebut memiliki tuntutan pelayanan akademik, administratif, dan akuntabilitas program yang kompleks.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, terdapat research gap empiris dan teoritis mengenai bagaimana kecerdasan emosional berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui mekanisme kepuasan kerja pada institusi pendidikan vokasi mitra BDPKS. Penelitian ini

memberikan kontribusi dengan mengintegrasikan perspektif Social Exchange Theory dan Job Demands–Resources Model untuk menjelaskan mekanisme psikologis bagaimana kecerdasan emosional sebagai faktor personal dapat meningkatkan kepuasan kerja dan selanjutnya berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena empiris, landasan teoritis, serta keterbatasan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara.

TINJAUAN LITERATUR

Kecerdasan Emosional

Konsep kecerdasan emosional pertama kali dikembangkan secara akademis oleh Mayer dan Salovey (1990) yang mendefinisikannya sebagai kemampuan individu dalam memantau perasaan dan emosi diri sendiri maupun orang lain, membedakan berbagai kondisi emosional, serta menggunakan informasi tersebut untuk mengarahkan pikiran dan tindakan. Konsep ini kemudian dipopulerkan secara luas oleh Goleman (1995) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi secara efektif dalam membangun hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan individu bekerja secara lebih adaptif, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta mengambil keputusan secara lebih rasional meskipun berada dalam situasi tekanan pekerjaan (Cherniss & Goleman, 2001). Penelitian Bhagwan dan Anupama (2025) menegaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, dan penyelesaian konflik yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Indikator kecerdasan emosional yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 2001).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang diperoleh individu berdasarkan penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Locke, 1976). Sejalan dengan pandangan tersebut, Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya yang tercermin melalui sikap dan perasaan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan pegawai terhadap berbagai dimensi pekerjaan, seperti pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi, supervisi atasan, dan hubungan dengan rekan kerja (Luthans, 2011; Robbins & Judge, 2019). Elsaid (2025) menemukan bahwa dimensi kecerdasan emosional, seperti kesadaran diri, kesadaran sosial, pengelolaan diri, dan pengelolaan hubungan, memiliki kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Bano et al. (2021) pada tenaga pendidik juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil meta-analisis Huda et al. (2023) mengonfirmasi bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja menunjukkan konsistensi pada konteks tenaga pendidik di Indonesia. Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja.

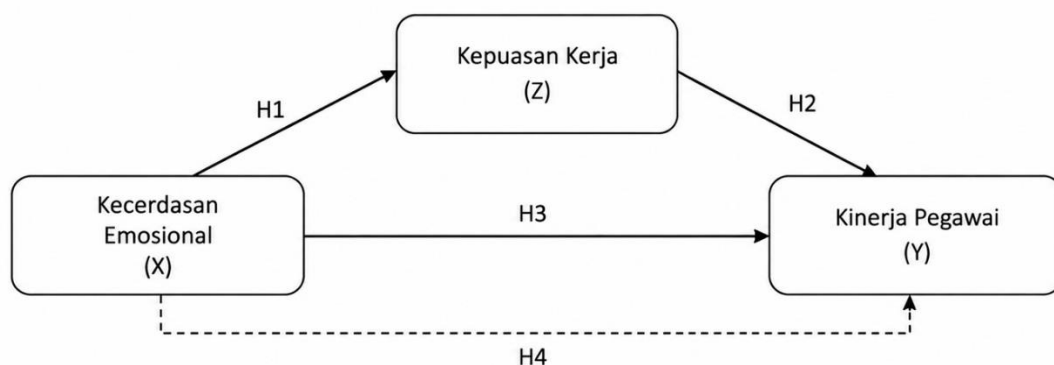
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Mangkunegara, 2017). Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi pegawai dalam

mencapai target serta standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Wibowo, 2018; Robbins & Judge, 2019). Hasil meta-analisis yang dilakukan oleh O'Boyle et al. (2011) terhadap berbagai penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu prediktor penting terhadap kinerja kerja dan memberikan kontribusi yang signifikan setelah mempertimbangkan faktor kepribadian maupun kecerdasan kognitif pada berbagai jenis pekerjaan. Akwukwuma dan Addah (2025) juga menegaskan bahwa dimensi kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial secara bersama-sama berkontribusi terhadap efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya, Kader et al. (2024) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja kerja baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai mediator parsial. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini menempatkan kecerdasan emosional (X) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja pegawai (Y), baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik diduga lebih mampu memaknai pekerjaannya secara positif sehingga tercapai kepuasan kerja, yang pada gilirannya turut mendorong peningkatan kinerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara.
- H2: Diduga terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara.
- H3: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara.
- H4: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif-kausal untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel melalui analisis jalur (path analysis) (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai tetap pada tiga institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara, yaitu Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Medan sebanyak 70 orang, Politeknik Kimia Industri (PTKI) Medan sebanyak 55 orang, dan Institut Teknologi Sawit Indonesia (ITSI) Deliserdang sebanyak 40 orang, sehingga total populasi berjumlah 165 pegawai.

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 117 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling agar proporsi responden dari setiap institusi tetap representatif, yaitu 50 responden dari Polbangtan Medan, 39 responden dari PTKI Medan, dan 28 responden dari ITS Deliserdang.

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi. Instrumen penelitian mengukur tiga variabel, yaitu kecerdasan emosional (X), kepuasan kerja (Z), dan kinerja pegawai (Y). Operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kecerdasan Emosional (X)	Kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri maupun orang lain dalam pelaksanaan pekerjaan (Goleman, 2001).	1. Kesadaran diri 2. Pengendalian diri 3. Motivasi diri 4. Empati 5. Keterampilan sosial	Likert
2	Kepuasan Kerja (Z)	Keadaan emosional yang menyenangkan sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Locke, 1976; Luthans, 2011).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan kerja	Likert
3	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian kerja	Likert

Sumber: Diadaptasi dari kajian teori, 2026

Data dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis jalur (path analysis) melalui dua model regresi, uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, koefisien determinasi (R^2), serta uji Sobel untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung (mediasi). Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.0 (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis untuk memberikan gambaran mengenai profil pegawai yang menjadi sampel penelitian. Responden penelitian berjumlah 117 orang yang berasal dari tiga institusi penerima beasiswa BDPKS di Sumatera Utara, yaitu Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Medan, Politeknik Kimia Industri (PTKI) Medan, dan Institut Teknologi Sawit Indonesia (ITSI) Deliserdang. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan asal institusi. Distribusi karakteristik responden tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	61	52
	Perempuan	56	48

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia	20–35 tahun	66	56
	> 35 tahun	51	44
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	16	14
	Diploma	22	19
	S1	66	56
	S2	13	11
	Polbangtan Medan	50	43
Asal Institusi	PTKI Medan	39	33
	ITSI Deliserdang	28	24
Total		117	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Karakteristik 117 responden menunjukkan bahwa 61 orang (52%) berjenis kelamin laki-laki dan 56 orang (48%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, 66 orang (56%) berada pada kelompok 20-35 tahun dan 51 orang (44%) berusia di atas 35 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, 16 orang (14%) berpendidikan SMA/SMK, 22 orang (19%) berpendidikan diploma, 66 orang (56%) berpendidikan S1, dan 13 orang (11%) berpendidikan S2. Berdasarkan asal institusi, 50 orang (43%) berasal dari Polbangtan Medan, 39 orang (33%) dari PTKI Medan, dan 28 orang (24%) dari ITSI Deliserdang.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai corrected item-total correlation (r hitung) dengan r tabel. Dengan jumlah responden 117 ($df = 115$) pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1818. Hasil pengujian menunjukkan seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Status
Kecerdasan Emosional (X)	X1.1	0,733	0,1818	Valid
	X1.2	0,759	0,1818	Valid
	X1.3	0,795	0,1818	Valid
	X1.4	0,708	0,1818	Valid
	X1.5	0,771	0,1818	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,812	0,1818	Valid
	Z.2	0,784	0,1818	Valid
	Z.3	0,831	0,1818	Valid
	Z.4	0,796	0,1818	Valid
	Z.5	0,803	0,1818	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,749	0,1818	Valid
	Y.2	0,805	0,1818	Valid
	Y.3	0,762	0,1818	Valid
	Y.4	0,788	0,1818	Valid
	Y.5	0,799	0,1818	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional (X), kepuasan kerja (Z), dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,1818 pada taraf signifikansi 5% dengan

jumlah responden sebanyak 117 orang. Nilai korelasi item pada variabel kecerdasan emosional berada pada rentang 0,708–0,795, variabel kepuasan kerja berada pada rentang 0,784–0,831, sedangkan variabel kinerja pegawai berada pada rentang 0,749–0,805. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen memiliki tingkat korelasi yang memenuhi kriteria validitas, sehingga seluruh indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk masing-masing variabel secara tepat dan dapat digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X)	0,868	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,852	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,857	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari batas minimum reliabilitas sebesar 0,70. Variabel kecerdasan emosional (X) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,868, variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,852, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,857. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga setiap item pernyataan dalam masing-masing variabel mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya. Hasil ini menunjukkan bahwa pengukuran variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai memiliki tingkat keandalan yang memadai dalam menggambarkan kondisi responden penelitian.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja (Model 1), serta pengaruh langsung kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Model 2).

Tabel 5. Hasil Regresi Model 1 (Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	9,850	2,980		3,305	0,001
Kecerdasan Emosional	0,505	0,071	0,543	7,113	< 0,001

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi Model 1 pada Tabel 5, diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,505 dengan nilai t hitung sebesar 7,113 dan tingkat signifikansi < 0,001. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Selain itu, nilai Beta sebesar 0,543 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada institusi penerima beasiswa BDPKS di Sumatera Utara.

Tabel 6. Hasil Regresi Model 2 (Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7,215	3,204		2,252	0,026
Kecerdasan Emosional	0,298	0,062	0,362	4,806	< 0,001
Kepuasan Kerja	0,437	0,075	0,428	5,827	< 0,001

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi Model 2 pada Tabel 6, diketahui bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,298 dengan nilai Beta sebesar 0,362, nilai t hitung sebesar 4,806, dan tingkat signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,437 dengan nilai Beta sebesar 0,428, nilai t hitung sebesar 5,827, dan tingkat signifikansi < 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kecerdasan emosional berdasarkan nilai beta. Dengan demikian, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada institusi penerima beasiswa BDPKS di Sumatera Utara.

Berdasarkan Tabel 5 dan Tabel 6, diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Z = 9,850 + 0,505X$$

$$Y = 7,215 + 0,298X + 0,437Z$$

Uji t (Pengaruh Langsung/Parsial)

Dengan n = 117 dan taraf signifikansi 5%, nilai t tabel adalah 1,981. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 7,113 > 1,981$; $p < 0,001$), sehingga H1 diterima. Kecerdasan emosional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 4,806 > 1,981$; $p < 0,001$), sehingga H2 diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 5,827 > 1,981$; $p < 0,001$), sehingga H3 diterima.

Uji Sobel (Pengaruh Tidak Langsung/Mediasi)

Uji Sobel digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur a (X terhadap Z) sebesar 0,505 dengan standard error 0,071, dan koefisien jalur b (Z terhadap Y) sebesar 0,437 dengan standard error 0,075.

Tabel 7. Hasil Uji Sobel

Keterangan	Nilai	Status
Pengaruh tidak langsung (a x b)	0,221	
Standard error tidak langsung (Sab)	0,052	
Sobel z-value	4,250	
Sig. (two-tailed)	< 0,001	Signifikan

Sumber: Pengolahan data primer, 2026

Nilai z hitung uji Sobel sebesar 4,250 lebih besar dari z tabel sebesar 1,96 pada taraf signifikansi 5%, dengan $p < 0,001$. Dengan demikian, kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, sehingga H4 diterima. Karena pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai (Beta = 0,362) tetap

signifikan setelah memasukkan variabel mediasi, maka sifat mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial (partial mediation).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen dalam suatu model penelitian. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R Square (R^2), yang menunjukkan proporsi kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dalam penelitian ini, pengujian koefisien determinasi dilakukan pada dua model regresi, yaitu Model 1 untuk mengetahui kemampuan kecerdasan emosional dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja, serta Model 2 untuk mengetahui kemampuan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Model 1	0,543	0,295	0,289
Model 2	0,671	0,450	0,440

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 8, diketahui bahwa pada Model 1 diperoleh nilai R sebesar 0,543, nilai R Square sebesar 0,295, dan Adjusted R Square sebesar 0,289. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel kepuasan kerja sebesar 29,5%, sedangkan sisanya sebesar 70,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, pada Model 2 diperoleh nilai R sebesar 0,671, nilai R Square sebesar 0,450, dan Adjusted R Square sebesar 0,440. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 45,0%, sedangkan sebesar 55,0% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,440 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model, kemampuan prediksi model terhadap kinerja pegawai tetap berada pada tingkat yang memadai. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan yang cukup untuk menjelaskan hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada institusi penerima beasiswa BDPKS di Sumatera Utara.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 7,113$; $p < 0,001$), sehingga H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu memahami kondisi emosional diri sendiri, membangun hubungan interpersonal yang positif, serta menghadapi tekanan pekerjaan secara lebih adaptif. Kemampuan tersebut memungkinkan pegawai memiliki persepsi yang lebih positif terhadap pekerjaannya karena mampu mengelola berbagai tuntutan organisasi secara efektif.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung perspektif Social Exchange Theory yang menjelaskan bahwa pengalaman positif dalam lingkungan kerja dapat membentuk sikap positif pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan mengelola emosi dengan baik akan lebih mudah membangun hubungan kerja yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung munculnya kepuasan kerja. Selain itu,

berdasarkan perspektif Job Demands–Resources Model, kecerdasan emosional dapat berperan sebagai personal resource yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan, mengurangi tekanan psikologis, dan meningkatkan pengalaman kerja yang positif (Bakker & Demerouti, 2007).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Elsaid (2025) yang menunjukkan bahwa dimensi kecerdasan emosional, seperti kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, dan pengelolaan hubungan, memiliki kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Gunadi et al. (2025) yang menegaskan bahwa kecerdasan emosional menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Bano et al. (2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pada tenaga pendidik. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor psikologis penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada institusi pendidikan vokasi.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 4,806$; $p < 0,001$), sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola emosi memiliki kontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki kesadaran diri, pengendalian emosi, motivasi internal, empati, dan keterampilan sosial yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, menjaga hubungan kerja yang produktif, serta menghadapi permasalahan pekerjaan dengan pendekatan yang lebih konstruktif.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui konsep kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2001), yaitu bahwa kemampuan emosional membantu individu memahami diri sendiri dan lingkungan sosialnya sehingga mampu beradaptasi dalam berbagai situasi kerja. Dalam konteks institusi pendidikan vokasi mitra BDPKS, pegawai menghadapi tuntutan pelayanan akademik, administrasi program, serta koordinasi dengan berbagai pihak. Oleh karena itu, kemampuan mengelola emosi menjadi aspek penting yang membantu pegawai mempertahankan efektivitas kerja meskipun menghadapi tekanan dan kompleksitas pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wong dan Law (2002) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan sikap kerja dan kinerja individu. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Sy et al. (2006) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Selain itu, hasil meta-analisis O'Boyle et al. (2011) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja kerja pada berbagai sektor organisasi. Penelitian dalam konteks pendidikan juga memperkuat hasil tersebut, di mana Nasrul et al. (2025) dan Susanto et al. (2024) menemukan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti tambahan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada lingkungan pendidikan vokasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 5,827$; $p < 0,001$), sehingga H3 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan terhadap pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, supervisi, serta hubungan dengan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas organisasi.

Secara konseptual, hasil penelitian ini mendukung pandangan Locke (1976) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul berdasarkan evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Ketika pegawai memiliki pengalaman kerja yang sesuai

dengan harapan, mereka akan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi, dan berusaha memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pandangan Luthans (2011) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan perilaku organisasi positif, termasuk produktivitas dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Maulana dan Wartini (2025) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja positif, tingkat produktivitas yang lebih baik, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa kepuasan kerja tidak hanya menjadi indikator kondisi psikologis pegawai, tetapi juga menjadi faktor yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pada institusi pendidikan vokasi.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai ($z = 4,250$; $p < 0,001$), sehingga H4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga bekerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam menciptakan pengalaman kerja yang positif, yang selanjutnya meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana kecerdasan emosional dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan Social Exchange Theory, pegawai yang mampu membangun hubungan positif dan memperoleh pengalaman kerja yang menyenangkan akan mengembangkan sikap positif terhadap organisasi. Sementara itu, dalam perspektif Job Demands–Resources Model, kecerdasan emosional sebagai personal resource membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan mendorong munculnya perilaku kerja yang lebih produktif (Bakker & Demerouti, 2007).

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Baron dan Kenny (1986) serta Hayes (2018) mengenai pentingnya analisis mediasi untuk memahami mekanisme hubungan antarvariabel. Penelitian I Kadek Dony Adi Surya et al. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada sektor perhotelan. Selanjutnya, Kader et al. (2024) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris baru dengan menunjukkan bahwa mekanisme tersebut juga berlaku pada konteks institusi pendidikan vokasi mitra BPDPKS di Sumatera Utara yang memiliki karakteristik pekerjaan dan tuntutan organisasi yang berbeda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada institusi penerima beasiswa BPDPKS di Sumatera Utara, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kepuasan kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, yang berarti kecerdasan emosional memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada tiga institusi penerima beasiswa BPD PKS di Sumatera Utara dan menggunakan dua variabel utama, yaitu kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Nilai R Square model kedua sebesar 0,450 menunjukkan bahwa masih terdapat 55,0% variasi kinerja pegawai yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja. Selain itu, data yang digunakan bersifat persepsional melalui kuesioner sehingga tetap memiliki potensi bias jawaban responden.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bagi Polbangtan Medan, PTKI Medan, dan ITSI Deliserdang untuk mengembangkan program pelatihan kecerdasan emosional bagi pegawai, seperti pelatihan pengelolaan stres, komunikasi interpersonal, dan penguatan empati. Selain itu, institusi perlu merumuskan kebijakan yang mendukung kepuasan kerja, seperti sistem penggajian dan promosi yang adil, penguatan supervisi yang suportif, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis antarrekan kerja, agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja atau keseimbangan kehidupan kerja, serta memperluas cakupan objek penelitian pada institusi mitra BPD PKS di wilayah lain agar kemampuan model dalam menjelaskan kinerja pegawai menjadi lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akwukwuma, N., & Addah, G. A. (2025). Effect of Emotional Intelligence on Employee's Performance. *Academy of Business Studies Journal*, 7(1), 1-14.
- Antara News. (2023, Maret). Gandeng BPD PKS, Kemenperin Buka Beasiswa SDM Sawit 2023. Jakarta: Antara News.
- Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit (BPD PKS). (2023). Pengumuman Lolos Seleksi Proposal Calon Lembaga Penyelenggara Program Beasiswa Pendidikan Pengembangan SDM Perkebunan Kelapa Sawit 2023, Nomor PENG-3/DPKS/2023. Jakarta: BPD PKS.
- Bano, U., Ahmed, A., Aziz, S., Tassadaq, N., Ahsan, O., & Wasim, M. (2021). Emotional Intelligence and Job Satisfaction among Medical Teaching Faculty. *Pakistan Armed Forces Medical Journal*, 71(2), 634-638. <https://doi.org/10.51253/pafmj.v71i2.6615>
- Barkah, J., & Hidayat, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 12473–12481.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bhagwan, J., & Anupama, A. (2025). Study of Impact of Emotional Intelligence on Employee Performance. *Journal of Marketing & Social Research*, 2(2), 301–307.
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Elsaid, E. (2025). The Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study. *Journal of Management and Strategy*, 16(1), 36–49.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.

- Goleman, D. (2001). An EI-Based Theory of Performance. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), *The Emotionally Intelligent Workplace* (pp. 27-44). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gunadi, I., Prahiawan, W., & Imron, A. (2025). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Multidisiplin Ibrahimy*, 3(1), 117-129. <https://doi.org/10.35316/jummy.v3i1.7809>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Huda, N., Putri, D. K., & Ancok, D. (2023). Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja pada Tenaga Pendidik: Studi Meta-Analisis. *Ariwa: Jurnal Psikologi*, 2(3), 108-120.
- I Kadek Dony Adi Surya, Astawa, I. P. P., & Mashyuni, I. A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Puri Dajuma Beach Eco-Resort & Spa di Pekutatan Jembrana. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(10), 2040-2049.
- Kader, M. A., Rahman, M. S., & Hasan, M. K. (2024). Impacts of Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Job Performance of Employees: Evidence From Bangladesh. *Journal of Applied Business and Economics*, 26(6).
- Kontan. (2022). BPD PKS Sebut Pengembangan SDM Dapat Meningkatkan Produktivitas Petani. Jakarta: Kontan.co.id.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, F. A., & Wartini, S. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Studi Kasus pada CV Yamaha Jaya Motor, Kota Bekasi). *Unnes Business Quarterly*, 1(1).
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Nasrul, Hadiyanto, & Sulastri. (2025). Kontribusi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Niara*, 17(3), 267-277.
- O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The Relation between Emotional Intelligence and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818. <https://doi.org/10.1002/job.714>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Taufiqulloh, & Priatin, Y. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SMK Swasta. *Journal of Education Research*, 5(4), 6321-6327.
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 461-473.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)