

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi pada Pengajar PNS Sekolah Tinggi Multi Media MMTC Yogyakarta

Audi Kahandi Putra^{a*}, Arief Subyantoro^b, R. Heru Kristanto^c

^{a*, b, c} Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta, Indonesia. audikahandi18@gmail.com

Article History	Submitted	Revised	Accepted
	2023-12-06	2024-04-20	2024-04-24

Abstract

This research aims to analyze the impact of emotional intelligence and information technology on performance, which is mediated by motivation in civil servant teachers at the Sekolah Tinggi Multi Media MMTC Yogyakarta. This quantitative research uses a saturated sampling technique with a total of 35 civil servant teachers at Sekolah Tinggi Multi Media MMTC Yogyakarta as respondents. Research data was obtained through the direct distribution of questionnaires. Research data was tested statistically via Smart PLS with P-Value Criteria ≤ 0.05 . The research results show that emotional intelligence and information technology positively affect the performance of civil servants at the Sekolah Tinggi Multi Media MMTC Yogyakarta. Mediation proves that motivation can mediate the relationship between emotional intelligence and information technology and performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Information Technology, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya dampak dari kecerdasan emosional dan teknologi informasi terhadap kinerja yang di mediasi oleh motivasi pada pengajar pegawai negeri sipil di Sekolah Tinggi Multi Media MMTC Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 35 pengajar PNS Sekolah Tinggi Multi Media MMTC Yogyakarta. Data penelitian diperoleh melalui pembagian kuiseoner secara langsung. Data penelitian diuji secara statistik melalui Smart PLS dengan Kriteria P-Value $\leq 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar pegawai negeri sipil di Sekolah Tinggi Multi Media MMTC. Secara mediasi, terbukti bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan teknologi informasi



dengan kinerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Teknologi Informasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja setiap karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya kecerdasan emosional. Aspek lainnya ialah motivasi pun menjadi salah satu factor yang bisa memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja setiap karyawan. Fenomena yang terjadi di Sekolah Tinggi Multi Media MMTC Yogyakarta mengatakan bahwa pengajar pegawai negeri sipil (PNS) khususnya disini memiliki beberapa kendala, yakni para pengajar memiliki beberapa tanggung jawab yang harus dilaksanakan terkait memberikan layanan akademik dan juga memenuhi penilaian sebagai pegawai negeri sipil. Menurut Robbins & Judge (2008), bahwa kinerja merupakan penilaian terhadap hasil kerja seorang pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Sekolah Tinggi Multi Media MMTC Yogyakarta memiliki 6 prodi dan setiap prodi memiliki beberapa pengajar PNS yang terus aktif melakukan pengajaran. Setiap prodi tersebut memiliki beberapa konsentrasi yang berbeda, dalam hal ini saya aka berfokus kepada 1 jurusan yaitu jurusan penyiaran dimana yang didalamnya memiliki 3 prodi yakni prodi manajemen produksi siaran, manajemen produksi berita, dan manajemen teknik studio. Jumlah pengajar yang terdapat di 3 prodi tersebut berjumlah 35 orang.

Mengapa hanya berfokus ke 3 prodi tersebut, karena setelah melakukan wawancara terhadap salah satu pengajar di prodi tersebut, memberikan jawaban bahwa di 3 prodi ini kecerdasan emosional sangatlah penting, terkait banyak yang harus dilakukan oleh salah satu pengajar tersebut yang berkaitan dengan kecerdasan emosional.

Di setiap organisasi pasti memiliki beberapa masalah yang nantinya akan diselesaikan oleh organisasi tersebut. Melihat fenomena di Sekolah Tinggi Multi Media dimana pengajar khususnya yang berstatus PNS memiliki beberapa masalah salah satunya motivasi dalam bekerja. Tidka hanya itu dilihat dari beberapa pengajar yang memiliki usia yang sudah tidak muda lagi belum bisa dilihat apakah mampu mengoptimalkan kecerdasan emosionalnya saat mengajar dan juga melakukan tanggung jawabnya sebagai seorang PNS dan juga mampu mengoptimalkan tekenologi informasi yang disediakan dari pihak sekolah sebagai alat bantu dalam proses mengajar dan juga menyelesaikan pekerjaan lainnya di sesuai dengan tanggung jawab seorang PNS. Dalam kaitannya dengan reformasi sumber daya manusia pegawai negeri, organisasi publik mulai meningkatkan kinerjanya dengan mengadopsi praktik manajemen yang lebih maju yang diterapkan di organisasi swasta, yaitu konsep kecerdasan emosional (Noermijati, Sunaryo, & Ratri, 2019) .

Kecerdasan emosional (EQ) mengacu pada kemampuan mengidentifikasi aspek negatif, seperti perasaan marah dan dendam, serta perasaan kurang percaya diri. Selain itu, memberikan kemampuan untuk memusatkan perhatian pada aspek-aspek positif, seperti perasaan penerimaan diri dan keharmonisan dengan orang lain di lingkungan terdekat (Cherniss &

Goleman, 2001). Kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi ini untuk memandu pikiran dan tindakan (Mayer, Salovey, & Caruso, 2017).

Dapat dinilai bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang menilai dan mengendalikan diri sendiri agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Melihat hal ini harusnya kecerdasan emosional itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari indikator kecerdasan emosional itu sendiri yaitu mengenali Emosinya sendiri, kemampuan mengelola emosi sendiri, optimisme, empati, dan keterampilan Sosial (Cherniss & Goleman, 2001a).

Tidak hanya kecerdasan emosional yang dibutuhkan pengajar PNS di Sekolah Tinggi Multi Media MMTC Yogyakarta, perkembangan teknologi pun harus diperhatikan apalagi teknologi informasi. Banyak aplikasi aplikasi yang digunakan untuk menunjang cara mengajar, apalagi karena kampus ini berfokus kepada multi media dan juga broadcasting, pastinya pengajar di kampus ini harus mampu memanfaatkan teknologi penyiaran. Terfokus di 3 prodi tersebut sangat butuh untuk meamfaatkan teknologi informasi entah itu dalam proses pembelajaran ataupun dalam hal lainnya terkait layanan akademik yang diberikan oleh pengajar tersebut.

Pemanfaatan teknologi informasi sebagai manfaat yang diinginkan oleh pengguna sistem informasi dalam menjalankan tugasnya, dimana pengukurannya didasarkan pada intensitas pemanfaatan, frekuensi, dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan (Yu, He, & Gong, 2023).

Information technology (IT) adalah Bahasa Inggris yang dimana dalam Bahasa Indonesia dikenal dengan istilah teknologi informasi didefinisikan untuk semua teknologi apa pun yang dalam fungsinya membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan menyebarkan informasi (Janner, 2020).

Setiap orang pasti memiliki motivasi untuk melakukan sesuatu, begitupun dengan pengajar PNS di Sekolah Tinggi Multi Media MMTC Yogyakarta ini. Pengajar disini memiliki latar belakang yang berbeda pastinya banyak motivasi yang menjadikan mereka untuk selalu fokus dalam bekerja dan memberikan layanan akademik. Salah satu faktor adalah adanya pencapaian yang ingin dituju oleh pengajar tersebut.

Motivasi diartikan sebagai disiplin diri dan nilai-nilai yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuannya sendiri (Kuvaas, 2006). Sikap dan nilai tersebut merupakan kekuatan tak kasat mata yang memberikan kekuatan pada individu untuk mengatasi hambatan guna mencapai tujuannya. Selain itu, motivasi dapat digambarkan sebagai keinginan individu untuk memenuhi kewajibannya. Ketika seseorang termotivasi, maka ia akan mengambil keputusan yang positif dalam melaksanakan tugas karena dapat memenuhi keinginannya.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) Motivasi adalah keinginan untuk melaksanakan sebagai sarana untuk memberikan tingkat upaya yang relatif tinggi dalam kaitannya dengan tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kapasitas upaya yang bersangkutan untuk memenuhi kebutuhan

individu tertentu. Beberapa teori motivasi memiliki indikator penilaian sendiri yang nantinya mampu berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri salah satunya adalah teori kebutuhan MC Clelland sebagaimana dikemukakan dalam teori ini, pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi merupakan tiga kebutuhan terpenting yang dapat membantu dalam membantu karyawan dalam meningkatkan tingkat pemahaman kerjanya.

Pegawai negeri sipil (PNS) adalah suatu jabatan bergaji dimana PNS mempunyai tugas memberikan bantuan kepada masyarakat secara profesional, bijaksana, dan adil, serta memberikan bantuan dalam hal-hal yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan, bangsa, pemerintahan, dan pembangunan bangsa. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil terdapat beberapa indikator terdiri dari sebesar SKP 60%. Sasaran kerja pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pengukuran sasaran kinerja pegawai (SKP) dilakukan dengan membandingkan Realisasi SKP dan target SKP sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan bobot dari pengukuran sasaran kinerja pegawai (SKP) dimana indikatornya adalah kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.

Sementara dalam penilaian perilaku kerja (PKP) penilai terhadap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan dengan ketentuan peraturan perundang undangan. Bobot dari PKP ini 40% aspek penilaiannya diantaranya lain orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan.

Kecerdasan emosional bisa menjadi faktor yang menjadikan seorang pengajar untuk bisa terus melakukan pekerjaannya dengan baik, tidak hanya itu setiap pengajar pun harus bisa memanfaatkan teknologi informasi untuk menunjang kinerja pengajar tersebut. Selain 2 faktor tersebut adapun motivasi yang nantinya bisa jadi media pengajar tersebut untuk bisa mempengaruhi kinerja mereka yang pastinya penilaian kinerja mereka sesuai dengan Peraturan Pemerintah no 30 Tahun 2019.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja mengacu pada keberhasilan yang dicapai seorang individu dalam proses pelaksanaan suatu tugas, serta hasil dari tugas tersebut yang dapat dialami oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi tertentu. Kinerja juga dapat merujuk pada cara seseorang diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dan mencapai tujuannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, serta kuantitas, kualitas, dan jumlah waktu yang tersedia. digunakan dalam proses pelaksanaan tugas tersebut (Coelho, Amaral, & Da Costa, 1970).

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja berasal dari istilah “kinerja pekerjaan” atau “kinerja aktual”, yang mengacu pada kinerja, baik dalam arti kerja maupun dalam artian kinerja yang dialami oleh seorang individu. Pengertian kinerja disebut juga prestasi kerja adalah hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kecerdasan Emosional

Begitu seseorang yang ber-IQ tinggi juga memiliki tingkat ilmu yang tinggi, yang dapat diperoleh melalui perolehan ilmu melalui pendidikan dan pengalaman formal, niscaya ia akan memiliki berbagai kelebihan. Pada saat ini, individu yang memiliki kecerdasan intelektual (IQ) yang tinggi seringkali mampu menduduki posisi pemimpin. Di sisi lain, ini adalah belakangan; pembicaraan tentang kecerdasan emosional juga merupakan pengalaman yang menakjubkan; ini menunjukkan bahwa kecerdasan tidak sekuat dulu. Anda harus bisa mengendalikan emosi Anda dengan cara yang sehat. Kapasitas emosional seseorang tidak membatasi mereka untuk sekedar mengekspresikan pikiran dan perasaannya secara efisien melalui penyebaran informasi; namun, mereka juga memanfaatkan informasi tersebut untuk menavigasi dunia organisasi sosial guna mendapatkan rasa kepuasan. Beberapa hal yang telah dipelajari oleh para ahli disajikan dalam paragraf berikut.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami orang lain, hal-hal yang memotivasi mereka, cara mereka bekerja, dan cara mereka bekerja dengan cara yang konsisten dengan kecerdasan emosional mereka (Gardner, 2013). Meskipun kecerdasan emosional merupakan kemampuan korelatif, namun tetap saja soal fokus pada diri sendiri. Kemampuan tersebut di atas meliputi kemampuan menciptakan model diri yang akurat dan reflektif, serta kemampuan memanfaatkan momen saat ini sebagai alat untuk mencapai tujuan hidup secara efektif.

Selain itu, kecerdasan emosional berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi diri sendiri, serta sarana untuk mengatasi frustrasi, mengekspresikan perasaan, dan menghindari perasaan gembira lebih dari yang diperlukan, serta memastikan bahwa emosi tidak mengganggu kemampuan seseorang untuk menerima, sabar, dan sadar diri (Cherniss & Goleman, 2001a). Terakhir, kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan memahami perasaan dan memberikan informasi yang berguna dalam memahami diri sendiri dan orang lain, sebagai sarana untuk mencapai tujuan (Kopp & Jekauc, 2018).

Motivasi

Konsep motivasi mengacu pada keinginan untuk melaksanakan sebagai sarana untuk memberikan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kapasitas upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu (Robbins & Judge, 2017). Pemberian tingkat upaya yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya yang bersangkutan dengan memperhatikan pemenuhan beberapa kebutuhan individu merupakan motivasi (Robbins & Judge, 2017; Vo, Tuliao, & Chen, 2022).

Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi sebagai manfaat yang diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pengguna sistem informasi dalam proses pelaksanaan tugas, dengan tujuan mengurangi intensitas tugas, frekuensi tugas, dan jumlah aplikasi atau alat laten yang dimanfaatkan.

Istilah “teknologi informasi” (TI) mengacu pada teknologi apa pun, apa pun fungsinya, yang membantu manusia dalam menciptakan, memodifikasi, menyampaikan, mengkomunikasikan, dan mendistribusikan informasi (Janner, 2020) .

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan disebut penelitian survei, yaitu pengumpulan informasi secara sistematis dari responden untuk memperoleh pemahaman tentang populasi yang diteliti dan memberikan perkiraan tentang karakteristik orang yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan metode yang meliputi penyebaran informasi kepada responden. Responden diinstruksikan untuk menggunakan skala Likert untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Populasi dalam penelitian ini merupakan pengajar yang berstatus PNS di jurusan penyiaran di sekolah tinggi multi media Yogyakarta. Dalam penelitian ini kami menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya setiap populasi dijadikan sampel sebagai sampel yang representatif (Sugiyono, 2018). Sampel pada penelitian ini yaitu pengajar di jurusan penyiaran di sekolah tinggi multi media Yogyakarta berjumlah 35 orang.

Analisis data menggunakan Smart PLS yang diuji dengan tiga tahap. Pertama uji outer model dengan tiga metode yang digunakan untuk mengukur kelayakan instrumen. Kriteria yang digunakan untuk menilai convergent validity dengan loading factor $\geq 0,50$, composite reliability dengan Cronbach Alpha $\geq 0,60$ atau $\geq 0,70$, dan discriminant validity dengan AVE $\geq 0,50$. Kedua, uji inner model dengan melakukan uji R Square, Q Square, dan Goodness of Fit (Sekaran & Bougie, 2016).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian dilakukan pada pengajar yang berstatus PNS di Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta berjumlah 35 pengajar. Data yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer berupa kuesioner yang disebar oleh peneliti secara langsung, lalu seluruh kuesioner yang masuk sebanyak 35 dan selanjutnya data diolah menggunakan program SmartPLS 4.0. Hasil perolehan data dapat dilihat pada lampiran tabulasi data responden. Hasil penelitian ini menguraikan pengaruh antara variabel Kecerdasan Emosional, Teknologi Informasi, Kinerja, dan Motivasi pada Pengajar yang berstatus PNS di Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta.

Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti sejumlah 35 responden yang kemudian dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden dari pertanyaan umum yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja dan status pernikahan pada Pengajar yang berstatus PNS di Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta.

Tabel 1. Karakteristik Responden (N=35)

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	12	34,3%
	Laki-laki	23	65,7%
	Total	35	100%
Pendidikan	D3	-	-
	D4	-	-
	S1	-	-
	S2	25	71,5%
	S3	10	28,5%
	Total	35	100%
Lama Bekerja (tahun)	1 - 8 Tahun	4	11,4%
	9 - 16 Tahun	25	71,4%
	17 - 24 Tahun	6	17,2%
	25 -32 Tahun	-	-
	Total	35	100%
Status perkawinan	Menikah	35	100%
	Lajang	-	-
	Total	35	100%

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa dari 35 responden, laki-laki berjumlah 23 orang (65,7%) dan perempuan 12 orang (34,3%). Berdasarkan informasi pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja sebagai guru PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multimedia Yogyakarta mayoritas adalah laki-laki. Dalam Journal of Human Sport and Latihan (2018), Izaskun Luis de Cos mengeksplorasi korelasi antara motivasi penentuan nasib sendiri, kecerdasan emosional, dan kinerja pada pemain kano. Hasilnya menunjukkan bahwa laki-laki mendapat skor lebih tinggi dibandingkan perempuan dalam pengendalian emosi dan regulasi serta empati. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 386 partisipan dan menggunakan metode korelasi. Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 35 responden penelitian ini terdapat responden yang mayoritas memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 0 orang (0%), disusul tingkat pendidikan D4 sebanyak 0 orang (0%), kemudian tingkat pendidikan S1 sebanyak 0 orang (0%), tingkat pendidikan S2 sebanyak 25 orang (71,5%), dan terakhir tingkat pendidikan S3 sebanyak 10 orang (28,5%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S2. Hal ini tentu sudah memenuhi kualifikasi minimal Pendidikan bagi seorang pengajar peruruan tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tentunya pengetahuan yang tinggi serta dengan diimbangi pengalaman bekerja akan mempengaruhi para pengajar dalam memberikan

kualitas pengajaran dalam perkuliahan dengan baik. Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Pendidikan adalah ukuran yang mencerminkan kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan keunggulan.

Berdasarkan **tabel 1** dapat diketahui bahwa dari 35 responden penelitian ini memiliki masa kerja yang beragam mulai dari rentang 1 - 8 tahun sebanyak 4 orang (11,4%), disusul rentang 9 - 16 tahun sebanyak 25 orang (71,4%), kemudian rentang 17 - 24 tahun sebanyak 6 orang (17,2%), lalu rentang 25-32 tahun sebanyak 0 orang (0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 9-16 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun, yang berarti responden sudah cukup berpengalaman untuk bekerja sebagai Pengajar PNS di Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya Sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2017), bahwa semakin lama seseorang bekerja maka semakin termampil dan semakin berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaan. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa semakin lama masa kerja seorang pegawai maka diasumsikan kemampuan kerjanya akan semakin meningkat sehingga menunjukkan bahwa masa kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 35 responden penelitian ini secara keseluruhan sudah berstatus menikah sebanyak 35 (100%). Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan pengajar yang berstatus PNS pada Pengajar yang berstatus PNS di Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta sudah menikah dan memiliki tanggungjawab keluarga, yang berarti responden memiliki kedewasaan yang lebih baik daripada yang masih lajang,

Hasil Uji Outer Model

Dalam evaluasi outer model akan dilakukan pengujian untuk menilai *convergent validity*, *discriminant validity*, *average variance extracted (AVE)*, *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

Konsep *convergent validity* mengacu pada *outer loading* pada variabel laten dan indikator-indikator yang terkait dengannya. Penelitian yang dilakukan disini menggunakan *loading factor* yang lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2018a). Mengenai penelitian yang dilakukan pada awal proses skala pengukuran, faktor pemuatan 0,5-0,6 dianggap cukup memuaskan. Para peneliti menggunakan batas *loading factor* yang lebih besar dari 0,7 dalam penelitian mereka. Berdasarkan hasil pemeriksaan validitas dapat disimpulkan bahwa pemeriksaan validitas sudah menunjukkan *convergent validity*. Hal ini disebabkan karena setiap item mempunyai *loading factor* yang lebih besar dari 0,6 yang menunjukkan bahwa seluruh item tersebut valid.

Cara menguji *discriminant validity* dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai cross loading. Menurut Ghozali (2018a), *discriminant validity* menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Ketentuan nilai cross loading untuk setiap variabel > 0,7 akan tetapi untuk penelitian tahap awal nilai 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. *Discriminant validity* juga dapat dilihat dari tabel akar kuadrat AVE dan korelasi antar konstruk laten (Fornell-Larcker Criterion) dengan ketentuan nilai akar kuadrat AVE harus > korelasi antar konstruk laten. Selain itu, *discriminant validity* dapat diuji melalui tabel heterotrait-monotrait ratio (HTMT) dengan

ketentuan nilai HTMT harus $< 0,90$. Nilai *Cross loading*, akar kuadrat AVE dan korelasi antar konstruk laten (Fornell-Larcker Criterion). Berdasarkan hasil data yang sudah dibuat dapat diketahui bahwa hasil validitas telah memenuhi semua kriteria *discriminant validity* sehingga penelitian ini dinyatakan valid.

Average Variance Extracted (AVE) merupakan persentase rata-rata nilai *variance extracted* antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan dari *convergent indicator*. Menurut Ghazali (2021), nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai tersebut menggambarkan *convergent validity* yang memadai yang berarti bahwa suatu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) memenuhi kriteria dapat dilihat dari Tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kec. Emosional	0.955	0.960	0.617
Kinerja	0.980	0.981	0.656
Motivasi	0.952	0.956	0.726
Tek. Informasi	0.953	0.954	0.729

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai AVE untuk semua variabel penelitian $> 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji reliabilitas konstruk diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *Cronbach alpha*. *Composite reliability* merupakan ukuran konsistensi internal alam item skala (Ghozali & Latan, 2015). Berikut nilai *composite reliability* dalam penelitian ini:

Composite reliability dan *Cronbach alpha* adalah kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk mengacu pada tingkat konsistensi yang ditunjukkan oleh skala item internal (Ghozali, 2018a). Berikut daftar nilai *composite reliability* yang ditemukan pada penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji *Composite Reliability*

	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Kec. Emosional	0.960	> 0.7	Reliabel
Kinerja	0.981	> 0.7	Reliabel
Motivasi	0.956	> 0.7	Reliabel
Tek. Informasi	0.954	> 0.7	Reliabel

Sumber: Olah data, 2024

Menurut Ghazali (2018b) suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *composite reliability* minimal 0,70 dan *Cronbach alpha* tidak lebih dari 0,07. Berdasarkan informasi yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa ketergantungan komposit setiap variabel lebih besar dari 0,7 atau lebih tinggi. Fakta bahwa setiap variabel dianggap dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk penelitian dan analisis lebih lanjut ditunjukkan oleh fakta bahwa memang demikian.

Cronbach Alpha digunakan untuk memperkuat hasil uji reabilitas. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* ≥ 0.7 untuk *confirmatory research* dan *cronbach alpha* $\geq 0.6 - 0.7$ masih dapat diterima untuk *explanatory research* (ghozali dan Latan, 2015). Berikut nilai *cronbach's alpha* dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil composite reability maupun *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70 sehingga penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Inner Model

Inner model digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten yang telah dibangun berdasarkan substansi teori. Berikut ini beberapa pengujian pada Inner model:

Perubahan nilai *R-square* (R^2) dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Menurut Hair dalam Ghazali (2021) nilai *R-square* (R^2) meliputi 0,75 yang menunjukkan model kuat, 0,50 model moderate, dan 0,25 model lemah. Semakin tinggi nilai *R-square* (R^2), artinya semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Tabel 4. Hasil Uji *R-Square*

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0.847	0.832
Motivasi	0.727	0.710

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *koefisien determinasi* dari kinerja sebesar 0.847, artinya kemampuan model dari faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebesar 84,7%. *Koefisien determinasi* dari variabel 0,727 artinya kemampuan model dari faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebesar 72,7%.

Uji yang kedua adalah melihat signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. $P\text{-value} \leq \alpha$, maka dikatakan signifikan. Nilai *path coefficient* pada *Algoritma Bootstrapping* report dapat dilihat dengan memilih *path coefficient*.

Hasil Uji

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model *Structural Equation Modeling* dengan Teknik PLS (*Partial Least Square*) untuk menguji ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel kecerdasan emosional dan teknologi informasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi, dengan analisis yang dilakukan menggunakan software SmartPLS 4.0. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) setelah dimediasi oleh variabel mediasi (Z). Hubungan antara konstruk

laten dalam model penelitian ini dilihat dari estimasi jalur (*path coefficient*) dan tingkat signifikansinya (*p-value*). Tingkat signifikansi (*p-value*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 (5%). Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (*inner model*) dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan diatas adalah $p\text{-value} \leq 0.05$.

Pengujian Langsung (*Direct Effect*) untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak maka dapat diketahui dari nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-value. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-statistik $>1,96$ dan nilai p-value $\leq 0,05$. Hasil proses bootstrapping Smart PLS dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 5. *Output Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-statistics (O/STDEV)	P Values
Kec. Emosional -> Kinerja	0.239	0.245	0.105	2.282	0.023
Tek. Informasi -> Kinerja	0.342	0.343	0.144	2.374	0.018
Kec. Emosional -> Motivasi -> kinerja	0.166	0.166	0.083	1.990	0.047
Tek. Informasi -> Motivasi -> kinerja	0.265	0.261	0.110	2.416	0.016

Sumber: Olah data, 2024

Hasil dari inner model ini menunjukkan hubungan korelasi antar konstruk yang menghubungkan antar variabel yang membentuk sebuah hipotesis.

Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pengajar yang berstatus PNS di Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta.

Pada tabel hasil pengujian terhadap hipotesis satu menunjukkan bahwa nilai pengaruh koefisien Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah masing-masing sebesar 0.239 dengan signifikansi $0.023 \leq 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu, **Hipotesis 1 diterima.**

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama yakni Terdapat Pengaruh Langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta. Kecerdasan emosional merupakan faktor yang kuat

dalam menentukan tingkat kinerja Kinerja Pengajar yang berstatus PNS. Melalui uji yang telah dilakukan dengan hasil koefisien sebesar 0.239 dengan signifikansi P value $0.023 \leq 0.05$, dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta.

Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka kinerja pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta akan semakin meningkat. Indikator kecerdasan emosional ada lima yaitu Pengenalan Diri, Pengendalian Diri, Optimisme, Empati, Keterampilan Sosial. Indikator dengan nilai tertinggi pada indikator Keterampilan Sosial pada pernyataan "Saya mampu memberikan pendapat saya bila rekan kerja membutuhkan pendapat dari saya". Hal ini membuktikan jika pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta telah aktif berkontribusi untuk instansi dan lingkungan sekitarnya. Selain itu, indikator terendah pada indikator optimisme pada pernyataan "Saya mampu memotivasi diri saya dalam tekanan kerja seperti apapun", ini menunjukkan bahwa sebagian pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta kurang memiliki optimisme serta motivasi diri dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional sangat penting dalam meningkatkan kinerja pengajar sehingga semakin tinggi kecerdasan emosional, maka kinerja pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta akan semakin meningkat. Oleh karena itu, penting bagi Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta untuk memperhatikan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan tinggi dan rendahnya kecerdasan emosional.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyowati & Setyawan, 2007) Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap kinerja individu, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi yang terjadi, maka akan semakin optimal kinerja pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta.

Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pengajar yang berstatus PNS di Jurusan Penyiaran pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta.

Pada Tabel di atas, hasil pengujian terhadap hipotesis dua menunjukkan bahwa nilai pengaruh koefisien teknologi informasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah masing-masing sebesar 0.342 dengan signifikansi $0.018 \leq 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu, **Hipotesis 2 diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis kedua yakni Terdapat Pengaruh Langsung Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta. Teknologi informasi merupakan faktor yang kuat dalam menentukan tingkat kinerja pengajar yang berstatus PNS. Melalui uji yang telah dilakukan dengan hasil koefisien Teknologi Informasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah masing-masing sebesar 0.342 dengan signifikansi P value $0.018 \leq 0.05$, dapat diketahui bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta.

Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi teknologi informasi yang digunakan maka kinerja pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta akan semakin meningkat. Indikator teknologi informasi ada tiga yaitu kemampuan dan kemauan menggunakan perangkat teknologi informasi, frekuensi penggunaan perangkat, keberagaman aplikasi pada perangkat teknologi informasi. Indikator dengan nilai tertinggi pada indikator kemampuan dan kemauan menggunakan perangkat teknologi informasi, pada pernyataan "Penggunaan teknologi informasi yang canggih dapat meningkatkan kualitas pekerjaan menjadi lebih bermanfaat". Hal ini membuktikan jika pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta setuju dan telah berupaya menggunakan teknologi informasi sebagai penunjang perkuliahan khususnya untuk jurusan penyiaran agar materi dapat tersampaikan dengan baik, serta memuat mahasiswa menjadi lebih berkembang. Selain itu, indikator terendah pada indikator keberagaman aplikasi pada perangkat teknologi informasi yang digunakan, pada pernyataan "Pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih menarik dan mudah jika memanfaatkan teknologi informasi", ini menunjukkan bahwa sebagian pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta belum seluruhnya aktif menggunakan berbagai perangkat teknologi informasi sebagai penunjang perkuliahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi informasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pengajar sehingga semakin tinggi penggunaan teknologi informasi, maka kinerja pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta akan semakin meningkat. Oleh karena itu, penting bagi Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta untuk memperhatikan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan tinggi dan rendahnya teknologi informasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Eko Purwanto,2011) kinerja perusahaan terkait dengan terapan dan kompetensi teknologi informasi, yang menunjukkan bahwa kelengkapan teknologi informasi akan menaikkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan menaikkan kinerja suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi penggunaan teknologi informasi yang digunakan, maka akan semakin optimal kinerja pengajar yang berstatus PNS pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta.

Terdapat Pengaruh secara tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pengajar PNS dengan motivasi sebagai variable mediasi pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta.

Pada tabel, hasil pengujian terhadap hipotesis tiga menunjukkan bahwa nilai pengaruh koefisien path Kecerdasan Emosional (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z) adalah masing-masing sebesar 0.166 dengan signifikansi $0.047 \leq 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi. Oleh karena itu, **Hipotesis 3 diterima.**

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pengajar PNS dengan motivasi sebagai variable mediasi pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta. Melalui uji yang telah dilakukan dengan hasil koefisien *path* sebesar 0.166 dengan tingkat signifikansi *p-values* sebesar 0.047 kurang dari 0,05.

Motivasi mampu menjadi pemediasi antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pengajar PNS. Hal ini berarti bahwa apabila pengajar memiliki pengelolaan kecerdasan emosional yang baik tentu akan meningkatkan motivasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan berpengaruh optimalnya kinerja pengajar tersebut. Sementara itu bagi (Cherniss & Goleman, 2001b), bukan hanya kecerdasan intelektual (IQ) yang menjadi faktor terpenting dalam menentukan kesuksesan; faktor lain, seperti kecerdasan emosional, juga berperan dalam menentukan kesuksesan. Hal ini didukung oleh fakta bahwa tingkat kecerdasan seseorang menyumbang sekitar dua puluh persen dari keseluruhan kinerjanya, sementara faktor-faktor lain, seperti kecerdasan emosional, menyumbang sekitar delapan puluh persen dari total kinerjanya. Kecerdasan emosional yang kuat akan mampu memahami emosi diri sendiri maupun emosi orang lain. Pengetahuan tersebut mampu dimanfaatkan oleh orang yang bersangkutan untuk meningkatkan kinerja dan sikapnya ke arah yang lebih positif. Hasilnya, mereka mampu mengekspresikan emosinya, menjadi lebih termotivasi, merasa lebih puas, dan mampu menyelesaikan masalah di lingkungan kerja dan kehidupan pribadinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Wahyudi, Rahmat, & Abdillah, 2022) yang menyatakan motivasi menjadi mediasi pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pengajar di Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta dari segi kecerdasan emosional dan motivasi kerja harus menjadi prioritas dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya, dan harus siap dengan segala perubahan yang akan dan sedang terjadi. Hubungan antara sesama pegawai juga harus selalu dibina dengan baik, agar tercipta suasana yang menyenangkan dimana selalu tercipta rasa percaya diri, motivasi dan niat yang tulus dalam bekerja. Dengan terciptanya rasa saling percaya dan bekerjasama maka akan berdampak positif terhadap pengambilan keputusan yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pengajar PNS dengan motivasi sebagai variable mediasi pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta

Pada tabel hasil pengujian terhadap hipotesis empat menunjukkan bahwa nilai pengaruh koefisien path Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z) adalah masing-masing sebesar 0.265 dengan signifikansi $0.016 \leq 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui *Motivasi*. Oleh karena itu, **Hipotesis 4 diterima.**

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pengajar PNS dengan motivasi sebagai variable mediasi pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta. Melalui uji yang telah dilakukan dengan hasil koefisien *path* sebesar 0.265 dengan tingkat signifikansi *p-values* sebesar 0.016 kurang dari 0,05.

Motivasi mampu menjadi pemediasi antara variabel teknologi informasi terhadap kinerja pengajar PNS. Hal ini berarti bahwa apabila pengajar memiliki penguasaan teknologi informasi yang efektif tentu akan meningkatkan motivasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan berpengaruh optimalnya kinerja pengajar tersebut. Oleh karena itu, penting bagi Jurusan

Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta untuk memperhatikan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan tinggi dan rendahnya Teknolgi Informasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Anggraini, 2022) yang menyatakan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pengajar di Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta dari segi penggunaan teknologi informasi dan motivasi harus menjadi prioritas dalam rangka meningkatkan kinerja pengajarnya, dan harus siap dengan segala perubahan yang akan dan sedang terjadi. Pemberian pelatihan terkait teknologi informasi guna peningkatan kualitas mengajar perlu dilakukan oleh instansi sebagai bentuk support. Dengan begitu tentu akan menambah motivasi dalam bekerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pengajar Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta.

KESIMPULAN

Dengan memperhatikan analisa dan pembahasan yang telah di lakukan, beberapa hal berikut dapat menjadi kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pengajar yang berstatus PNS di Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan teknologi informasi terhadap kinerja pengajar yang berstatus PNS di Jurusan Penyiaran pada Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pengajar yang berstatus PNS dengan motivasi sebagai variable mediasi pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung teknologi informasi terhadap kinerja pengajar yang berstatus PNS dengan motivasi sebagai variable mediasi pada Jurusan Penyiaran di Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, N. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 315-334. <https://doi.org/10.55927/FJAS.V1I4.1189>
- Cherniss, Cary., & Goleman, Daniel. (2001a). *The emotionally intelligent workplace : how to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. 352.
- Cherniss, Cary., & Goleman, Daniel. (2001b). *The emotionally intelligent workplace : how to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. 352.
- Coelho, A., Amaral, A. M., & Da Costa, C. A. (1970). The influence of Emotional Intelligence and Adaptability on Lecturers' Performance in Private Universities (Higher Private Education Institutions) in Timor-Leste. *Timor Leste Journal of Business and Management*, 2, 45-55. <https://doi.org/10.51703/bm.v2i2.23>

- Gardner, H. (2013). *Multiple Intelligences: Memaksimalkan Potensi & Kecerdasan Individu Dari Masa Kanak-Kanak Hingga Dewasa*. Penerjemah: Yelvi Andri Zaimur. Jakarta: Daras Books.
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Janner, S. (2020). *Elemen-Elemen Multimedia untuk Pembelajaran*. Yayasan Kita Menulis.
- Kopp, A., & Jekauc, D. (2018). The Influence of Emotional Intelligence on Performance in Competitive Sports: A Meta-Analytical Investigation. *Sports*, 6(4), 175. <https://doi.org/10.3390/sports6040175>
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365–385. <https://doi.org/10.1002/job.377>
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D. (2017). *Models of emotional intelligence*. *Handbook of Intelligence*. New York: Cambridge.
- Noermijati, N., Sunaryo, S., & Ratri, I. K. (2019). THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY COOPERATIVE CONFLICT MANAGEMENT STYLE OF INTEGRATING AND COMPROMISING. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(1), 37–47. <https://doi.org/10.21776/UB.JAM.2019.017.01.05>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior: 17th Edition*. London: Pearson Education, Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach, Seventh Edition*. UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, S., & Setyawan, I. (2007). PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KINERJA INDIVIDU. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3). <https://doi.org/10.31942/AKSES.V2I3.499>
- Vo, T. T. D., Tulliao, K. V., & Chen, C.-W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Wahyudi, R., Rahmat, A., & Abdillah, M. R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 1(4), 311–320. Retrieved from <https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/68>

Yu, W., He, J., & Gong, Y. (2023). A systematic review of information technology in workplace learning. *Psychology in the Schools*, 60(12), 4904–4929. <https://doi.org/10.1002/pits.22901>