

---

---

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL KOMITMEN PROFESI DAN  
WORK OVERLOAD TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERTANIAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN  
BATU BARA**

**Devina Sulistyawati<sup>1</sup>, M Saleh Malawat<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Asahan, Kisaran**

e-mail: <sup>1</sup>devinasulistyawati09@gmail.com, <sup>2\*</sup>manajemenfeuna@gmail.com

**Abstract:** Devina Sulistyawati (22031198). *The Influence of Emotional Intelligence, Professional Commitment, and Work Overload on Employee Performance at the Department of Agriculture and Plantation of Batu Bara Regency. Advisor: Dr. H. M Saleh Malawat, M.MA. Examiner I: Hilmiatus Sahla, SE.I., ME.I. Examiner II: Dr. Rosnaida, S.E., M.M. This study aims to determine the simultaneous and partial effects of emotional intelligence, professional commitment, and work overload on employee performance. This research is a quantitative descriptive study utilizing multiple linear regression for data analysis. The sampling technique employed is saturated sampling (census), comprising 35 respondents. Validity and reliability tests were conducted to ensure the research instruments were appropriate for use. The results of the multiple linear regression analysis yielded the following equation:  $Y = 4,574 + 0,215X_1 + 0,284X_2 - 0,223X_3$ . The  $F_{test}$  results demonstrate that  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected, indicating that emotional intelligence, professional commitment, and work overload simultaneously influence performance, with an  $F_{count}$  (11.022) >  $F_{table}$  (2.91). The  $t_{test}$  results prove that, partially, emotional intelligence has a positive and significant effect on performance with a  $t_{count}$  (4.015) >  $t_{table}$  (2.03693); professional commitment has a positive and significant effect on performance with a  $t_{count}$  (4.079) >  $t_{table}$  (2.03693); and work overload has a negative and significant effect on performance with an absolute  $t_{count}$  (3.059) >  $t_{table}$  (2.03693). Based on the  $t$ -count values, the professional commitment variable is the most dominant factor influencing performance. The  $R^2$  test results show an adjusted  $R$ -square value of 0.469, explaining that the combined influence of emotional intelligence, professional commitment, and work overload on performance is 46.9%, while the remaining 53.1% is influenced by other factors not included in this study.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Professional Commitment, Work Overload, Performance.*

**Abstrak:** Devina Sulistyawati (22031198). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen profesi dan *work overload* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara. Pembimbing: Dr. H. M Saleh Malawat, M.MA. Penguji I: Hilmiatus Sahla, SE.I., ME.I. Penguji II: Dr. Rosnaida, S.E., M.M. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kecerdasan emosional, komitmen profesi, dan *work overload* terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah 35 responden. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan:  $Y = 4,574 + 0,215X_1 + 0,284X_2 - 0,223X_3$ . Hasil uji F membuktikan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yaitu secara simultan kecerdasan emosional, komitmen profesi, dan *work overload* berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $F_{hitung}$  (11,022) >  $F_{tabel}$  (2,91). Hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung}$  (4,015) >  $t_{tabel}$

(2,03693), komitmen profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung}$  (4,079) >  $t_{tabel}$  (2,03693), dan *work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai absolute  $t_{hitung}$  (3,059) >  $t_{tabel}$  (2,03693). Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$ , variabel komitmen profesi merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja. Hasil uji  $R^2$  membuktikan bahwa nilai *adjusted r square* yaitu 0,469, menjelaskan bahwa besarnya pengaruh yang dihasilkan kecerdasan emosional, komitmen profesi, dan *work overload* terhadap kinerja adalah 46,9%, sedangkan 53,1% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Komitmen Profesi, *Work Overload*, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi, baik sektor publik maupun swasta, sangat ditentukan oleh kualitas pegawai yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki kompetensi, sikap, dan perilaku kerja yang baik akan mampu menghasilkan kinerja optimal serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara profesional menjadi kebutuhan mendasar agar organisasi mampu menghadapi tantangan lingkungan kerja yang semakin dinamis.

Pegawai ASN memiliki peran penting sebagai pelaksana kebijakan publik dan pemberi pelayanan kepada masyarakat. ASN dituntut untuk bekerja secara profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kinerja guna mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Pemerintah Kabupaten Batu Bara, sebagai bagian dari penyelenggara pemerintahan daerah, sangat bergantung pada kinerja pegawainya dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas. Namun, dalam praktiknya, peningkatan kinerja ASN masih menjadi tantangan tersendiri, seiring dengan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas pelayanan publik.

Dinas Pertanian dan Perkebunan

Kabupaten Batu Bara merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan sektor pertanian dan perkebunan, yang menjadi tulang punggung perekonomian daerah. Kinerja pegawai pada dinas ini sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan program kerja, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kebijakan di bidang pertanian dan perkebunan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menjadi salah satu tantangan utama dalam upaya meningkatkan pelayanan publik yang baik. Berdasarkan hasil observasi awal di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara, ditemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kondisi kecerdasan emosional pegawai yang belum merata, tingkat komitmen profesi yang beragam, serta adanya beban kerja berlebih (*work overload*) yang tidak seimbang.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain untuk membangun hubungan kerja yang positif. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik mampu bekerja secara harmonis, berkomunikasi efektif, mengelola stres, serta menyelesaikan konflik secara konstruktif. Kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karena

membantu pegawai menghadapi tekanan kerja dan beradaptasi dengan perubahan. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan masih terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi saat menghadapi beban kerja atau perubahan tugas akibat mutasi, kondisi ini menyebabkan beberapa pegawai membutuhkan waktu adaptasi lebih lama yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Komitmen profesi merupakan tingkat keterikatan individu terhadap profesi yang dijalannya, tercermin dari kesediaan untuk bekerja secara optimal, menjunjung nilai-nilai profesionalisme, dan mempertahankan keanggotaan dalam profesi tersebut. Pegawai dengan komitmen profesi yang tinggi akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas. Namun, berdasarkan kondisi di lapangan, ditemukan bahwa tidak semua pegawai memiliki tingkat komitmen profesi yang sama. Keterbatasan kesempatan pengembangan karier serta penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpotensi menurunkan komitmen profesi yang berdampak terhadap kinerja pegawai.

*Work overload* atau beban kerja berlebih merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan yang diterima pegawai melebihi kapasitas atau kemampuan yang dimilikinya. Pembagian beban kerja dilakukan secara adil dan proporsional agar pegawai mampu bekerja secara efektif tanpa mengalami kelelahan fisik maupun psikologis. Namun, kenyataan di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara menunjukkan adanya beban kerja yang tidak merata antar pegawai. Sebagian pegawai harus menangani tugas tambahan di luar deskripsi pekerjaan, sementara pegawai lainnya memiliki beban kerja yang relatif lebih ringan. Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan, dan penurunan motivasi yang selanjutnya berdampak pada menurunnya kinerja

pegawai.

Penelitian ini didukung oleh berbagai hasil penelitian sebelumnya yang mengkaji pengaruh faktor-faktor individu dan organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan fokus penelitian pada sektor perhotelan di D'Merlion Hotel Batam. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Karlinda menemukan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel tambahan serta mengambil objek penelitian pada perusahaan perkebunan, yaitu PT Mopoli Raya yang berlokasi di Kecamatan Seruway. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wirani menunjukkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah, yaitu Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, penelitian ini dilakukan pada tahun 2026 dengan objek pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara untuk memperluas kajian empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam konteks organisasi pemerintahan daerah serta memberikan gambaran yang lebih relevan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja sektor publik. Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan kondisi kecerdasan emosional, komitmen profesi, serta *work overload* yang diterima pegawai. Ketiga faktor tersebut dipandang memiliki peran penting dalam menciptakan tingkat kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian

“Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen profesi, dan *work overload* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara”.

## METODE

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Satriadi dkk (2023;37) penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menghasilkan data berupa angka dan dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk memperoleh kesimpulan penelitian.

### Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif. Menurut Arikunto (2017;24) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan suatu fenomena atau kejadian. Jadi dalam penelitian ini penulis membahas fenomena mengenai pengaruh kecerdasan emosional, komitmen profesi dan *work overload* terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara, baik secara simultan maupun secara parsial.

### Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara beralamat di Indrapura, Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara.

### Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari sampai dengan bulan April tahun 2026.

### Populasi

Menurut Fatkhurahman (2025;94) populasi adalah seluruh objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus dalam

penelitian yang digunakan sebagai dasar dalam penentuan sampel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai dengan status ASN (Aparatur Sipil Negara) selain kepala dinas.

### Sampel

Sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena populasinya relatif kecil yaitu 35 orang. Menurut Rosyidah dan Fijra (2021;136) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Jenis Data

Data pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tempat penelitian.

### Sumber Data

Data yang dibutuhkan oleh peneliti merupakan data yang berasal dari sumber-sumber yang terpercaya dan mampu menguatkan dugaan sementara (hipotesis) yang telah diajukan.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan penelitian ini menggunakan beberapa teknik. Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini yaitu : Wawancara dengan beberapa pihak terkait seperti Kepala Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara dan beberapa pegawai agar mendapatkan informasi terkait masalah yang akan dilakukan penelitian. Melakukan tabulasi melalui tanggapan setiap responden pada setiap item pernyataan kuisisioner dan diolah dengan menggunakan program statistik. Jurnal dan pengetikan sumber referensi yang berhubungan dengan seluruh kebutuhan dalam proposal maupun skripsi.

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel

disusun untuk memberikan batasan yang jelas mengenai variabel penelitian, sekaligus sebagai dasar dalam penentuan indikator dan skala pengukuran yang digunakan dalam proses analisis.

### 3.1

#### Skala Pengukuran Variabel

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social atau variabel penelitian.

#### Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018;52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* dengan data empirik dari penelitian adalah valid. Suatu konstruk atau pertanyaan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  suatu konstruk atau pertanyaan dikatakan valid jika nilai *corrected item – total correlation*  $> r_{tabel}$ .

#### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018;53) uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah *cronbach alpha*. Uji reliabilitas dengan ketentuan apabila *cronbach's alpha*  $> 0,60$  maka pernyataan adalah reliabel.

#### Metode Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk menguji secara simultan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen yang pengukurannya menggunakan skala interval berdasarkan nilai yang dihasilkan oleh variabel independen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

#### Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018;104) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.

#### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018;105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi gejala multikolinearitas sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance*  $> 0,01$  dan nilai VIF  $< 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

2. Jika nilai *tolerance*  $< 0,01$  dan nilai VIF  $> 10$  maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018;106) adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang berjenis homoskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

#### Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (uji-F) merupakan bentuk pengujian yang dilakukan secara bersamaan. Bentuk hipotesis yang diajukan adalah  $H_0$  sebagai tanpa adanya pengaruh dan  $H_1$  sebagai adanya pengaruh secara simultan.

#### Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial merupakan bentuk pengujian hipotesis yang dilakukan secara terpisah atau individual.

#### Koefisien Determinasi (Uji-R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran yang menunjukkan

besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi menggambarkan seberapa besar variasi perubahan pada variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel X. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Uji Validitas

Berikut adalah penyajian hasil uji validitas dari setiap variabel yang diteliti, dengan rumus  $r_{tabel}$  yakni  $n - 2 = 35 - 2 = 33$  maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,3338.

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>)

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kecerdasan Emosional
X <sub>1</sub> Pearson Correlation	.797**	.703**	.735**	.839**	.655**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dengan membandingkan nilai *pearson correlation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan nilai X1.1 (0,797), X1.2 (0,703), X1.3 (0,735), X1.4 (0,839), dan X1.5 (0,655)  $> 0,3338$ .

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Komitmen Profesi (X<sub>2</sub>)

	X2.1	X2.2	X2.3	Komitmen Profesi
X <sub>2</sub> Pearson Correlation	.661**	.826**	.799**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dengan membandingkan nilai *pearson correlation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan nilai X2.1 (0,661), X2.2 (0,826), dan X2.3 (0,799)  $> 0,3338$ .

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Work Overload (X<sub>3</sub>)

	X3.1	X3.2	X3.3	Work Overload
X <sub>3</sub> Pearson Correlation	.726**	.723**	.866**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Kinerja
Y Pearson Correlation	.849**	.687**	.589**	.372*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.028	
N	35	35	35	35	35

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dengan membandingkan nilai *pearson correlation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan nilai Y.1 (0,849), Y.2 (0,687), Y.3 (0,589), dan Y.4 (0,372)  $> 0,3338$ . Disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

##### Uji Reliabilitas

Suatu kusioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas variabel dapat di lihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.798	5
X2	.644	3
X3	.652	3
Y	.794	4

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

##### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian merupakan statistik yang digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan tanggapan responden dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Penelitian

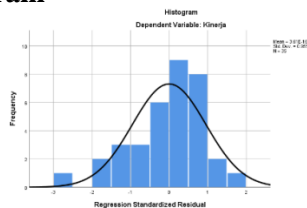
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Emosional	35	10.00	25.00	20.0286	4.03285
Komitmen Profesi	35	9.00	15.00	12.5429	1.72086
Work Overload	35	8.00	15.00	12.4571	1.97548
Kinerja	35	10.00	19.00	15.2286	2.25030
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas menunjukkan data yang dihasilkan seluruh variabel bebas dari masalah normalitas data yang terdiri dari loyalitas berbasis poin ( $X_1$ ), langganan otomatis ( $X_2$ ), reward pelanggan ( $X_3$ ), dan *repurchase intention* ( $Y$ ) dilakukan untuk menentukan kondisi data yang terjadi melalui gejala pada suatu objek penelitian.

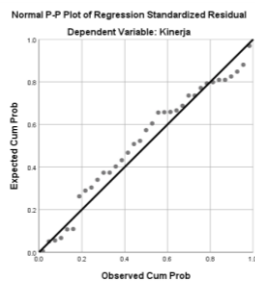
### Uji Grafik Histogram



**Gambar 1 Histogram**

Sumber: Data SPSS diolah peneliti (2026)

### P Plot



**Gambar 2 P-P Plot**

Sumber: Data SPSS diolah peneliti (2026)

### Uji Statistik

Tabel 4.15 Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Predicted Value
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	15.2285714
	Std. Deviation	1.61667134
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.074
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 Sumber: Data diolah peneliti (2026)

### Uji Multikolinearitas

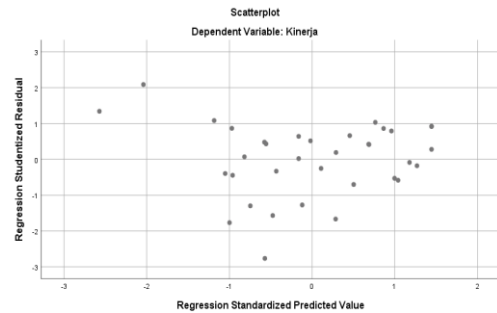
Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan Emosional	.482	2.076
Komitmen Profesi	.448	2.230
Work Overload	.381	2.628

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Pada tabel dapat dilihat semua nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak mengalami masalah multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data SPSS diolah peneliti (2025)

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	4.574	2.140
Kecerdasan Emosional	.215	.107
Komitmen Profesi	.284	.264
Work Overload	-.223	-.211

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di dalam kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,574 + 0,215 X_1 + 0,284 X_2 - 0,223 X_3 + e$$

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 4.18 Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	88.863	3	29.621	11.022	.000 <sup>b</sup>
Residual	83.308	31	2.687		
Total	172.171	35			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Work Overload, Kecerdasan Emosional, Komitmen Profesi  
 Sumber: Data diolah peneliti (2026)

#### Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 4.19 Uji Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.138	.041
Kecerdasan Emosional	4.015	.003
Komitmen Profesi	4.079	.009
Work Overload	-3.059	.008

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data diolah peneliti (2026)

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. koefisien determinasi dalam *output* SPSS terletak pada tabel *model summary* dan tertulis *adjusted R square* berkisar nol sampai satu.

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.516	.469	1.63932

a. Predictors: (Constant), Work Overload, Kecerdasan Emosional, Komitmen Profesi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

### Pembahasan

#### Pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Komitmen Profesi ( $X_2$ ), *Work Overload* ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji simultan (Uji F) diperoleh variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ), komitmen profesi ( $X_2$ ), dan *work overload* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,022 > 2,91$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### Pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa secara parsial nilai  $t_{hitung}$  variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) 4,015 dengan nilai  $t_{tabel}$  2,03693 sehingga diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,015 > 2,03693$  dengan nilai sig t untuk variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) 0,003 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 yaitu  $0,003 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnasari dkk (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan”.

#### Pengaruh Komitmen Profesi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa secara parsial nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen profesi ( $X_2$ ) 4,079 dengan nilai  $t_{tabel}$  2,03693 sehingga diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,079 > 2,03693$  dengan nilai sig t untuk variabel komitmen profesi ( $X_2$ ) 0,009 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 yaitu  $0,009 < 0,05$ ,

Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen profesi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mora dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway”.

#### Pengaruh *Work Overload* ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa secara parsial nilai  $t_{hitung}$  variabel *work overload* ( $X_3$ ) -3,059 dengan nilai  $t_{tabel}$  2,03693 sehingga diketahui nilai  $absolute\ t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,059 > 2,03693$  dengan nilai sig t untuk variabel *work overload* ( $X_3$ ) 0,008 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 yaitu  $0,008 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel *work overload* ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirani dkk (2024) yang berjudul “Pengaruh *Work Overload* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng”.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka

dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Secara simultan (Uji F), variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ), komitmen profesi ( $X_2$ ), dan *work overload* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,022 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,91 ( $11,022 > 2,91$ ) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Secara parsial (Uji t), hasil perhitungan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) sebesar  $4,015 > t_{tabel}$  2,03693 dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), sehingga secara parsial  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen profesi ( $X_2$ ) sebesar  $4,079 > t_{tabel}$  2,03693 dengan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen profesi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), sehingga secara parsial  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
3. Nilai  $t_{hitung}$  variabel *work overload* ( $X_3$ ) sebesar  $-3,059$  dengan nilai absolute  $3,059 > t_{tabel}$  2,03693 dengan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work overload* ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y), sehingga secara parsial  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Amaliyah, N., dkk. 2024. *Penerapan K3 Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ananda, R., dan Awaluddin. 2023. *Komitmen Kerja (Model Kausal*

*Kepemimpinan, Tim Kerja, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja*). Medan: Umsu Press

- Anshori, M., & Iswati, S. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asrofi, dkk. 2025. *Jejak Psikologi*. Pasuruan: UNU Pasuruan Press
- Boniran, dkk. 2024. *Peningkatan Komitmen Profesi di Era Liquid dan Society 5.0*. Makassar: Rizmedia Pustaka Indonesia
- Diwyarthi, N., dkk. 2022. *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: NEM
- Fatkhurahman. 2025. *Metodologi Riset Manajemen dan Bisnis*. Pekanbaru: Karya Nofa
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. 2016. *Kinerja: Panduan Menjadi Pegawai Cerdas*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Hasibuan, A. 2017. *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press
- Luhgiatno, dkk. 2024. *Metode Penelitian Manajemen*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Nurfitriani. 2022. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendikia Publisher
- Rosyidah, M., & Fizra, R. 2021. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublisher.
- Sahir, S., dkk. 2024. *Keterampilan Manajerial Efektif*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Satriadi, dkk. 2023. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka
- Soelistya, D. 2021. *Kepemimpinan Strategis*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sudaryo, Y. 2019. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sukatin, dkk. 2024. *Konsep Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Suriyana, N., dkk. 2024. *Tinjauan Kinerja Guru*. Padang: Gita Lentera
- Suryani, L. 2022. *Peningkatan Komitmen Profesi Melalui Iklim Organisasi, Kepribadian dan Kepuasan Kerja Dosen*. Surabaya: Cipta Media Nusantara
- Yohanis, dkk. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Jurnal :**
- Girsang, M., dan Syahrial, H. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*. Vol.2 No.1
- Mora, Z., dkk. 2022. “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway”. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. Vol.3 No.2
- Oktaviani, H., dkk. 2023. “Pengaruh Gaji, Work Overload, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Sandang Ayu Department Store Pasuruan)”. *e – Jurnal Riset Manajemen*. Vol.12 No.2
- Pranoto, E., dkk. 2016. “Pengaruh Rekrutmen, Stres Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati”. *Jurnal Manajemen*. Vol.2 No.2
- Ratnasari, S., dkk. 2020. “Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan”. *JABA Journal of Applied Business Administration*. Vol.1 No.1
- Valencia, A., dan Rinamurti, M. 2024. “Pengaruh Work Overload dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto2000”. *JPRO*. Vol.5 No.1
- Wirani, P., dkk. 2024. “Pengaruh Work Overload dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng”. *Jurnal Daya Saing*.