



INTERNATIONAL JOURNAL OF
EDUCATION, PSYCHOLOGY
AND COUNSELLING
(IJEPC)
www.ijepe.com



HUBUNGAN MOTIVASI DALAM KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN PRESTASI KERJA

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION IN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND JOB PERFORMANCE

Mohd Naim Ahmad¹, Zahimi Zainol Abidin², Daud Mohamed Salleh³, Amirrul Haffis Mohamad⁴

¹ Department of Nationhood, Leadership and Islamic Studies, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

Email: mohdnaim.almansuri@gmail.com

² Center for Leadership and Professional Development, National Defence University of Malaysia

Email: zahimi@upnm.edu.my

³ Department of Nationhood, Leadership and Islamic Studies, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

Email: daud@yahoo.com

⁴ Department of Nationhood, Leadership and Islamic Studies, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

Email: Amirrul106@gmail.com

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 17.07.2024

Revised date: 08.08.2024

Accepted date: 25.09.2024

Published date: 30.09.2024

To cite this document:

Ahmad, M. N., Abidin, Z. Z., Salleh, D. M., & Mohamad, A. H. (2024). Hubungan Motivasi Dalam Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Kerja. *Leadership Development Program. International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 9 (55), 1013-1022.

Abstrak:

Kajian ini membincangkan hubungan antara elemen motivasi dalam konstruk kecerdasan emosional menurut Goleman (2003) dan prestasi pekerja. Penyelidikan ini memfokuskan kepada bagaimana aspek motivasi dalam kecerdasan emosional berhubungan dengan prestasi kerja serta kaitannya dengan faktor agama. Metodologi penyelidikan yang digunakan adalah penyelidikan kepustakaan dengan pendekatan deskriptif analisis, mengkaji pandangan Goleman (2003) dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan konsep kecerdasan emosional. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis kandungan. Hasil analisis menunjukkan bahawa kecerdasan emosional, terutamanya melalui peranan motivasi, merupakan kunci dalam meningkatkan prestasi dan kualiti kerja. Elemen motivasi dalam kecerdasan emosional terbukti sebagai faktor penyumbang penting terhadap prestasi kerja dan wajar diberi perhatian dalam konteks pengurusan sumber manusia.

DOI: 10.35631/IJEPC.955068.

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)**Kata Kunci:**

Agama, Kecerdasan Emosional, Motivasi, Prestasi Kerja

Abstract:

This study explores the relationship between motivational elements within the emotional intelligence construct as proposed by Goleman (2003) and employee performance. The research focuses on how motivational aspects of emotional intelligence relate to job performance and their connection to religious factors. The methodology employed is a literature review with a descriptive analysis approach, examining Goleman's (2003) viewpoints and other relevant sources on emotional intelligence. Data collected are analyzed using content analysis techniques. The findings indicate that emotional intelligence, particularly through the role of motivation, is crucial for enhancing performance and work quality. Motivational elements in emotional intelligence are proven to be significant contributors to job performance and should be given attention in the context of human resource management.

Keywords:

Religion, Emotional Intelligence, Motivation, Job Performance

Pengenalan

Islam menginginkan umatnya menikmati kejayaan di dunia dan akhirat. Susulan daripada matlamat tersebut, umat Islam dianugerahkan seorang Nabi yang berperanan untuk menjadi pembimbing yang tulen. Syariat diamanahkan kepada manusia mempunyai malarat dan tujuan yang tertentu. Manusia yang beriman adalah manusia yang melalui kehidupan dunia dengan kepatuhan dan ketaatan. Kepatuhan dan ketaatan kepada Allah Taala berupaya memperkukuhkan tatacara keimanan dan pengibadatan serta jalinan perhubungan antara manusia dengan manusia melalui ajaran agama. Hal ini, menjelaskan bahawa matlamat agama adalah untuk menjadikan emosional dan tatacara kehidupan manusia akan lebih terbimbing dengan menggunakan akal yang betul demi mencari kebahagiaan di dunia juga di akhirat. Amalan keagamaan yang dilaksanakan bersandarkan pengetahuan jelas adalah asas penting bagi menilai tahap kefahaman agama seseorang. Kehidupan manusia yang positif mempunyai hubungan dengan agama. Dengan kata lain, agama manusia tidak boleh dikesampingkan dari kehidupan bekerjaya. Menurut Mashitah et al. (2022), keilmuan dan kefahaman seseorang mengenai keagamaan menyumbang kepada kecemerlangan kecerdasan emosional. Hal ini secara langsung membantu peningkatan motivasi kehidupan dan prestasi kerja seseorang. Oleh itu, pengetahuan dan kefahaman agama yang kukuh begitu penting kepada kecerdasan emosional. Hubungan antara agama dan kesejahteraan hidup (well-being) melalui motivasi yang tercapai telah terbukti memberi implikasi yang positif terhadap kerjaya manusia. Manakala Livia (2023), menjelaskan bahawa kejayaan dan kecemerlangan prestasi kerja dalam sesebuah organisasi perkhidmatan tidak hanya memfokuskan kepada sesuatu penghasilan sahaja malah ia perlu dilihat dari beberapa faktor yang lain seperti kecerdasan emosional. Setiap organisasi perlu memberi keutamaan khusus terhadap pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosional terhadap peningkatan motivasi, prestasi kerja dan kecemerlangan organisasi. Tambahan pula, dalam dunia yang cukup hebat ini pengaruh kecerdasan emosional amatlah penting bagi melahirkan warga perkhidmatan yang mempunyai keseimbangan emosi

dan fizikal. Menurut Fadzin et al. (2020), pekerja yang menunjukkan prestasi yang tinggi, suasana tempat kerja yang tidak harmoni, tahap gaji yang rendah mempunyai hubungan dengan motivasi pekerja. Selain itu, faktor kehilangan motivasi bekerja dalam kalangan pekerja juga dipengaruhi oleh keadaan kerja yang tidak memuaskan, ganjaran yang rendah, dan kekurangan peluang kenaikan pangkat (Jain & Sharma, 2023). Oleh itu, kecerdasan emosional melalui motivasi yang positif memainkan peranan penting dalam membentuk hubungan dengan prestasi kerja.

Penyataan Masalah

Menurut Parker & Stough (2023), dalam konteks pengurusan sumber manusia, kecerdasan emosi telah dikenalpasti sebagai faktor penting dalam menentukan prestasi kerja individu. Walau bagaimanapun, walaupun terdapat banyak kajian yang menunjukkan bahawa kecerdasan emosi mempengaruhi prestasi kerja, terdapat kekurangan pemahaman mengenai peranan khusus elemen motivasi dalam kecerdasan emosi dalam konteks ini. Elemen motivasi, sebagai komponen utama dalam kecerdasan emosi, dipercayai dapat mempengaruhi prestasi kerja melalui peningkatan keterlibatan dan pencapaian individu di tempat kerja. Namun, hubungan ini masih kurang jelas dan memerlukan penyelidikan yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana motivasi dalam kecerdasan emosi mempengaruhi prestasi kerja secara khusus. Penyelidikan terdahulu menunjukkan bahawa motivasi yang tinggi boleh meningkatkan prestasi kerja (Goleman, 2003), tetapi masih terdapat kekurangan dalam kajian yang mengaitkan secara langsung bagaimana aspek motivasi dalam kecerdasan emosi berfungsi untuk meningkatkan prestasi pekerja secara keseluruhan. Rujukan terkini juga menunjukkan bahawa integrasi antara motivasi dan kecerdasan emosi memainkan peranan penting dalam pencapaian matlamat kerja dan kepuasan kerja (Schutte & Malouff, 2023; Côté, 2023). Oleh itu, penting untuk menyelidik lebih lanjut mengenai bagaimana elemen motivasi dalam kecerdasan emosi mempengaruhi prestasi kerja dalam konteks persekitaran kerja yang berbeza.

Objektif Kajian

Objektif utama kajian ini adalah seperti berikut:

- i. Menenal peranan motivasi dalam kecerdasan emosional terhadap manusia.
- ii. Menenal pasti hubungan motivasi dengan prestasi kerja.

Persoalan Kajian

- i. Apakah peranan motivasi dalam kecerdasan emosional terhadap manusia.
- ii. Adakah terdapat hubungan motivasi dengan prestasi kerja.

Tinjauan Literatur

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (EQ) merujuk kepada kemampuan seseorang untuk memahami, mengurus, dan menggunakan emosi secara efektif dalam diri sendiri dan orang lain (Goleman, 2024). Kajian terkini menunjukkan bahawa EQ memainkan peranan penting dalam menentukan kejayaan individu di tempat kerja. Menurut Mayer, Salovey, dan Caruso (2023), kecerdasan emosional adalah komponen penting yang mempengaruhi bagaimana individu mengendalikan tekanan dan berinteraksi dengan rakan sekerja. EQ yang tinggi berkaitan dengan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi sosial yang kompleks, yang penting dalam persekitaran kerja yang dinamik dan bertekanan (Parker & Stough, 2023).

Motivasi

Motivasi adalah faktor pendorong yang mempengaruhi bagaimana individu berusaha mencapai matlamat mereka. Dalam konteks kecerdasan emosional, motivasi intrinsik (dorongan dalaman) dan ekstrinsik (dorongan luaran) dapat mempengaruhi prestasi kerja dengan cara yang berbeza. Menurut Deci dan Ryan (2023), motivasi intrinsik yang berkaitan dengan kepuasan peribadi dan pencapaian peribadi adalah lebih berkesan dalam meningkatkan prestasi kerja berbanding dengan motivasi ekstrinsik yang bergantung kepada ganjaran luar. Kajian terkini juga menunjukkan bahawa individu dengan EQ yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih baik kerana mereka dapat menguruskan emosi mereka dengan lebih baik dan menghadapi cabaran dengan sikap positif (Brackett et al., 2016).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merujuk kepada pencapaian individu dalam memenuhi atau melebihi keperluan dan matlamat kerja yang ditetapkan. Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional, motivasi, dan prestasi kerja. Kajian oleh Côté (2023) menunjukkan bahawa kecerdasan emosional yang tinggi mempengaruhi prestasi kerja secara positif melalui peningkatan kemahiran interpersonal dan pengurusan emosi. Selain itu, motivasi yang berkaitan dengan EQ juga terbukti meningkatkan komitmen dan prestasi kerja kerana individu dengan motivasi tinggi lebih cenderung untuk berusaha keras dan beradaptasi dengan perubahan dalam tempat kerja (Schutte & Malouff, 2023).

Kajian literatur menunjukkan bahawa kecerdasan emosional, motivasi, dan prestasi kerja saling berkait rapat. EQ yang tinggi membantu individu menguruskan emosi dan interaksi sosial dengan lebih baik, yang seterusnya meningkatkan motivasi dan prestasi kerja. Motivasi intrinsik yang dipengaruhi oleh EQ yang tinggi memperbaiki prestasi kerja dengan meningkatkan kepuasan dan komitmen peribadi. Oleh itu, memahami hubungan antara ketiga-tiga elemen ini adalah penting untuk meningkatkan kecekapan individu di tempat kerja dan mencapai kejayaan yang lebih baik dalam kerjaya.

Metodologi Kajian

Kajian ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk menyelidiki hubungan antara elemen motivasi dalam kecerdasan emosional dan prestasi kerja. Pendekatan ini dipilih kerana ia menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif tentang fenomena yang dikaji, berbanding pendekatan kuantitatif yang lebih menekankan kepada data statistik (Creswell & Creswell, 2023). Metodologi utama yang digunakan adalah kajian literatur, juga dikenali sebagai kajian perpustakaan, yang melibatkan analisis mendalam terhadap sumber-sumber sedia ada tanpa memerlukan pengumpulan data secara langsung di lapangan (Neuman, 2024). Kajian perpustakaan membolehkan pengumpulan data melalui penelaahan buku, artikel jurnal, dan disertasi yang berkaitan dengan elemen motivasi dan kecerdasan emosional serta hubungannya dengan prestasi kerja. Sumber data primer dalam kajian ini termasuk teori dan penulisan mengenai elemen motivasi dalam konteks kecerdasan emosional, serta kajian-kajian terkini mengenai kesan elemen ini terhadap prestasi kerja (Sharma & Gupta, 2023; Muhammad & Ahmad, 2022). Data sekunder, yang merangkumi kajian-kajian terdahulu yang membincangkan teori motivasi dan impaknya dalam konteks profesional, juga digunakan untuk memberikan perspektif tambahan (Braun & Clarke, 2021). Analisis data dilakukan secara tematik untuk mengenal pasti pola dan tema utama dari sumber literatur yang dikaji. Pendekatan ini membolehkan penyelidik memahami dengan lebih mendalam bagaimana

elemen motivasi dalam kecerdasan emosional mempengaruhi prestasi kerja dan mengkaji pelbagai perspektif tentang topik ini.

Teori Dan Model

Teori Kecerdasan Emosional Goleman

Daniel Goleman (1995) mengemukakan teori kecerdasan emosional yang menganggap bahawa kecerdasan emosional adalah faktor utama dalam menentukan kejayaan individu dalam kehidupan peribadi dan profesional. Model Goleman merangkumi lima domain utama: kesedaran diri, pengurusan diri, kesedaran sosial, pengurusan hubungan, dan motivasi. Motivasi dalam model ini dianggap sebagai komponen penting yang mempengaruhi prestasi kerja melalui peningkatan penglibatan dan ketahanan emosi (Goleman, 2024).

Teori Motivasi Self-Determination (SDT)

Teori Motivasi Self-Determination (SDT) yang diperkenalkan oleh Deci dan Ryan (1985) menekankan bahawa motivasi intrinsik, yang berpunca daripada keperluan psikologi asas seperti autonomi, kompetensi, dan keterhubungan, adalah penting untuk prestasi kerja yang tinggi. SDT menyatakan bahawa apabila individu mempunyai motivasi intrinsik, mereka akan lebih berkomitmen dan berjaya dalam prestasi kerja mereka. Model ini menjelaskan bagaimana kecerdasan emosional, melalui pengurusan emosi dan interaksi sosial, dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan seterusnya, prestasi kerja (Deci & Ryan, 2023).

Model Emosi dan Prestasi Kerja

Model Emosi dan Prestasi Kerja (Emotional Performance Model) yang dikemukakan oleh Weiss dan Cropanzano (1996) menyatakan bahawa emosi memainkan peranan penting dalam mempengaruhi prestasi kerja. Model ini mencadangkan bahawa emosi positif boleh meningkatkan motivasi dan komitmen pekerja, sementara emosi negatif mungkin menurunkan prestasi kerja. Menurut model ini, kecerdasan emosional yang tinggi membantu pekerja dalam menguruskan emosi mereka dengan lebih baik, yang seterusnya mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja mereka (Weiss & Cropanzano, 1996; Brackett et al., 2016).

Model Pengurusan Emosi dalam Tempat Kerja

Model Pengurusan Emosi dalam Tempat Kerja, yang diperkenalkan oleh Grandey (2000), menekankan bagaimana individu menguruskan emosi mereka dalam konteks kerja. Model ini menjelaskan bahawa kecerdasan emosional yang baik membolehkan individu untuk memanipulasi dan mengawal emosi mereka dan emosi orang lain dalam persekitaran kerja. Pengurusan emosi yang berkesan dapat meningkatkan motivasi dan, seterusnya, prestasi kerja (Grandey, 2000; Côté, 2023).

Teori dan model yang diterangkan menunjukkan bahawa kecerdasan emosional dan motivasi memainkan peranan penting dalam prestasi kerja. Teori Goleman menggariskan kepentingan motivasi dalam EQ untuk kejayaan individu. SDT menekankan hubungan antara motivasi intrinsik dan prestasi kerja, sementara Model Emosi dan Prestasi Kerja dan Model Pengurusan Emosi dalam Tempat Kerja menghubungkan pengurusan emosi dengan hasil kerja yang lebih baik. Semua teori dan model ini memberikan kerangka kerja yang kukuh untuk memahami bagaimana elemen motivasi dalam kecerdasan emosional boleh mempengaruhi prestasi kerja secara positif.

Hasil Dan Pembahasan

Konsep Kecerdasan Emosional Menurut Perspektif Islam

Kecerdasan emosional, dalam konteks Islam, memainkan peranan penting dalam kejayaan individu dan masyarakat. Ia merujuk kepada kemampuan untuk memahami, mengurus, dan mengendalikan emosi diri dan orang lain dalam pelbagai situasi hidup, termasuk dalam konteks pekerjaan (Jamil & Mohamed, 2022). Kecerdasan emosional tidak hanya melibatkan pengendalian emosi tetapi juga penerapan nilai-nilai spiritual untuk mencapai keseimbangan dalam kehidupan dan mencapai kejayaan duniawi serta akhirat. Menurut konsep Islam, kecerdasan emosional melibatkan penghayatan nilai-nilai agama dalam mengatasi cabaran dan halangan dalam kehidupan. Dalam Al-Qur'an dan hadis, terdapat banyak rujukan yang menekankan pentingnya mengendalikan emosi dan berperilaku dengan baik dalam interaksi sosial (Al-Banna & Al-Hassan, 2023). Sebagai contoh, sifat sabar, redha, dan tawakal adalah aspek penting yang menggambarkan kecerdasan emosional dalam Islam. Goleman (1995) dalam kajiannya, menekankan bahawa kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk memotivasi diri, mengawal perasaan, dan menguruskan emosi, yang juga selaras dengan ajaran Islam mengenai pengendalian diri (Al-Sulami, 2023).

Dalam konteks pendidikan Islam, kecerdasan emosional adalah komponen utama dalam membentuk individu yang holistik dan seimbang. Pendidikan Islam bertujuan untuk menguatkan aspek emosional dan spiritual pelajar melalui pengajaran ilmu, iman, dan amal. Menurut Awan & Ali (2024), tujuan utama pendidikan Islam adalah membentuk individu yang bukan sahaja berilmu tetapi juga memiliki kecerdasan emosional yang tinggi untuk mencapai kejayaan dan kesejahteraan dalam kehidupan dunia dan akhirat.

Peranan Kecerdasan Emosional dalam Pekerjaan:

Di dalam dunia pekerjaan, kecerdasan emosional memainkan peranan penting dalam mencapai prestasi kerja yang cemerlang. Pekerja yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat menguruskan emosi mereka dan berinteraksi dengan lebih efektif dalam suasana kerja (Saeed & Khan, 2023). Kajian oleh Ahmed et al. (2022) menunjukkan bahawa kecerdasan emosional yang tinggi membantu dalam meningkatkan komunikasi, kerjasama, dan kepimpinan di tempat kerja, yang seterusnya menyumbang kepada prestasi kerja yang lebih baik.

Konsep Kecerdasan Emosional dalam Institusi Agama:

Dalam konteks institusi agama, seperti masjid dan surau, kecerdasan emosional berperanan penting dalam mempengaruhi interaksi dengan jemaah. Imam yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat berhubung dengan jemaah secara efektif, memberikan sokongan emosional, dan memotivasi mereka untuk berpartisipasi dalam aktiviti agama (Putri & Hadi, 2023). Ini membantu dalam memakmurkan institusi agama dan memperkukuh komuniti (Musa & Nordin, 2024).

Kecerdasan emosional dalam Islam bukan sahaja berkisar pada pengurusan emosi tetapi juga mencerminkan bagaimana nilai-nilai spiritual dapat mempengaruhi tindakan dan prestasi seseorang dalam kehidupan peribadi dan profesional. Mengintegrasikan kecerdasan emosional dengan prinsip-prinsip Islam dapat membantu individu mencapai kejayaan dalam pekerjaan dan kehidupan secara keseluruhan.

Peranan Motivasi Terhadap Manusia menurut Perspektif Islam

Dalam konteks Islam, motivasi dianggap sebagai faktor penting dalam mengarahkan dan mengaktifkan tindakan serta perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Motivasi bukan hanya dorongan untuk bekerja, tetapi juga merupakan bentuk usaha untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dalam konteks agama dan pekerjaan. Motivasi dalam Islam berakar dari keyakinan bahawa setiap tindakan yang dilakukan dengan niat yang baik dan tujuan yang mulia adalah ibadah (Rahman & Malik, 2023).

Motivasi dan Prestasi Kerja dalam Islam:

Motivasi dalam Islam melibatkan dorongan yang berlandaskan nilai-nilai agama dan spiritual yang mempengaruhi individu untuk berusaha dengan sepenuh hati dalam kerja mereka. Menurut al-Ghazali (2021), motivasi kerja dalam Islam tidak hanya berfokus pada hasil duniawi tetapi juga pada ganjaran akhirat. Motivasi ini adalah bentuk ibadah yang memperkuat dedikasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan berusaha untuk mencapai kecemerlangan bukan hanya untuk kepentingan diri tetapi juga untuk manfaat umum dan keredhaan Allah (al-Ghazali, 2021). Motivasi dalam bekerja, sebagaimana diuraikan oleh Ali & Hassan (2022), adalah dorongan yang menggerakkan individu untuk meningkatkan kualiti dan kuantiti hasil kerja mereka. Motivasi ini merangkumi dua komponen utama: arah perilaku, yang mencerminkan niat dan tujuan kerja, dan kekuatan perilaku, yang menunjukkan usaha dan komitmen individu dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam pandangan Islam, dorongan ini haruslah selaras dengan prinsip-prinsip agama seperti keikhlasan dan tanggungjawab (Ali & Hassan, 2022). Menurut al-Jabari (2024), motivasi dalam Islam dapat dilihat sebagai manifestasi dari sikap dan etika kerja yang baik, yang melibatkan kepuasan spiritual dan material. Pekerja yang bermotivasi tinggi dalam konteks Islam berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, baik dari segi pengiktirafan mahupun sokongan moral. Motivasi ini sangat penting untuk memastikan pekerja terus bersemangat dan memperoleh kepuasan dalam pekerjaan mereka, sekaligus mendekatkan diri kepada Allah (al-Jabari, 2024).

Motivasi yang tinggi dalam kalangan pekerja bukan hanya meningkatkan kualiti dan kuantiti kerja tetapi juga mempengaruhi keseluruhan suasana kerja dan prestasi organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Yusuf & Abdul Rahman (2023), pekerja yang mempunyai motivasi yang tinggi akan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas mereka, serta mempertingkatkan efisiensi dan produktiviti kerja. Motivasi yang rendah, walaupun seseorang itu mempunyai kemahiran, dapat menghalang pencapaian objektif organisasi (Yusuf & Abdul Rahman, 2023). Pekerja merupakan aset utama dalam sesebuah organisasi, bertanggungjawab untuk melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Kejayaan atau kegagalan organisasi sering kali bergantung pada kualiti dan prestasi pekerjanya. Modal insan yang berkualiti bukan sahaja menentukan hala tuju positif organisasi tetapi juga mempengaruhi cara tugas harian dilaksanakan dengan cekap (Hughes et al., 2023).

Motivasi memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Elvina dan Liu Zhi Chao (2023) menggariskan bahawa prestasi kerja merupakan hasil daripada tindakan dan pencapaian yang ditunjukkan oleh pekerja, yang tidak dapat dicapai tanpa sokongan motivasi yang kuat. Motivasi, menurut Prasadi Siriwardena (2023), adalah pemangkin utama yang memacu kecemerlangan kerja, mempengaruhi cara pekerja melaksanakan tanggungjawab mereka. Dalam usaha untuk mengukuhkan daya saing, organisasi perlu memberi perhatian kepada peningkatan motivasi pekerja, baik melalui imbuhan mahupun sokongan moral dari pihak pengurusan (Maisarah & Sieng, 2023). Hal ini sejalan dengan penemuan Fadzin (2023),

yang menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan antara motivasi dan prestasi pekerja. Kajian di kalangan penjawat awam di MAMPU, Jabatan Perdana Menteri, Putrajaya mendapati bahawa tahap motivasi yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan prestasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan psikologi yang mengarahkan tingkah laku pekerja untuk mencapai matlamat melalui penetapan standard prestasi yang jelas (Hadiwijaya & Mintarsih, 2022). Lisnawati dan Patandung (2024) menjelaskan bahawa motivasi kerja melibatkan proses psikologi yang merangkumi persepsi, sikap, dan keperluan individu, yang secara langsung mempengaruhi kualiti kerja. Pianda (2022) menambah bahawa prestasi kerja yang baik bergantung pada pekerja yang bermotivasi, yang melaksanakan tugas dengan berkesan. Amin et al. (2023) menerangkan bahawa prestasi kerja adalah hasil daripada keterampilan yang sesuai dengan kemampuan dan persepsi positif pekerja terhadap bidang tugas mereka. Kajian oleh Ika Agustin & Puji Isyanto (2024) menunjukkan bahawa motivasi memberi kesan positif terhadap prestasi kerja, dengan data yang menunjukkan bahawa faktor-faktor dalaman dan luaran berperanan dalam meningkatkan produktiviti di UMKM Bananagold Karawang, Indonesia.

Kesimpulan

Islam menekankan kepentingan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja, serta menggariskan prinsip-prinsip yang diperlukan untuk mencapai kecemerlangan yang berterusan. Menurut ajaran Islam, merancang dengan teliti, memotivasi diri, dan menjalin hubungan yang kukuh dengan Allah SWT adalah kunci untuk mencapai kejayaan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pekerjaan. Penekanan pada aspek-aspek ini menunjukkan bahawa motivasi, yang merupakan elemen utama dalam kecerdasan emosional, memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh itu, kajian literatur ini menjangkakan bahawa penerokaan dalam bidang ini akan menyumbang kepada pembentukan teori yang lebih mendalam mengenai hubungan antara prestasi kerja dan kecerdasan emosional, khususnya dari perspektif motivasi. Pengetahuan ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman dan aplikasi kecerdasan emosional dalam konteks profesional, serta memberi panduan yang berguna dalam membentuk strategi untuk mencapai kecemerlangan dalam pekerjaan.

Penghargaan

Dengan penuh rasa syukur dan penghargaan, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi terima kasih kepada Universiti Pertahanan Nasional Malaysia (UPNM) dan Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan (FPPP) UPNM atas sokongan dan bantuan yang diberikan dalam penerbitan artikel kami. Keberhasilan ini tidak mungkin dicapai tanpa bimbingan, sokongan, dan sumber daya yang disediakan oleh pihak universiti dan fakulti. Kami amat menghargai komitmen dan dedikasi semua pihak dalam memajukan bidang pengajian dan penyelidikan, serta menyediakan platform yang amat berharga untuk penyebaran ilmu. Sekali lagi, terima kasih atas segala bantuan dan kerjasama yang telah diberikan. Kami berharap hubungan ini akan terus berkembang dan memberikan manfaat yang berterusan kepada semua.

Rujukan

- Ahmed, M., Tariq, M., & Khan, M. (2022). Emotional intelligence and workplace performance in the Islamic context. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 89-105.
- Al-Banna, M., & Al-Hassan, R. (2023). Spiritual and emotional intelligence in Islamic teachings. *International Journal of Islamic Studies*, 17(1), 45-60.

- al-Ghazali, I. (2021). The role of spiritual motivation in enhancing work performance. *Islamic Studies Review*, 15(1), 78-93.
- Ali, M. A., & Hassan, N. M. (2022). Motivational factors influencing employee performance: An Islamic perspective. *International Journal of Islamic Management*, 9(2), 134-148.
- al-Jabari, S. (2024). Motivation and job satisfaction: A study of Islamic work ethics. *Middle Eastern Journal of Business*, 8(1), 102-117.
- Al-Sulami, H. (2023). Islamic perspectives on emotional intelligence and self-control. *Middle Eastern Journal of Psychology*, 9(3), 211-228.
- Amin, M., Yuliana, M., & Hasan, F. (2023). Employee competence and motivation: Their impact on work performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 150-165.
- Awan, H., & Ali, N. (2024). The role of emotional intelligence in Islamic education. *Journal of Islamic Education Research*, 13(4), 75-89.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2016). Emotional intelligence and its relation to everyday behaviour. In *Emotional Intelligence in Everyday Life* (2nd ed., pp. 33-51).
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Psychology*, 18(3), 328-344.
- Côté, S. (2023). Emotional intelligence and job performance: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 108(2), 183-199.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2023). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 78(1), 60-74.
- Elvina, & Liu Zhi Chao. (2023). The impact of motivation on employee performance: A comprehensive review. *Journal of Management*, 49(1), 22-34.
- Fadzin, A. (2023). Motivation and employee performance in the public sector: A case study. *Public Administration Review*, 83(3), 515-527.
- Fadzin, A., Manaf, N. H., & Ali, M. A. (2020). Workplace harmony, salary levels, and employee motivation: A study on high-performance employees. *Journal of Business and Psychology*, 35(4), 533-550.
- Goleman, D. (2003). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2024). Emotional intelligence: New insights and applications. *Harvard Business Review*, 102(2), 76-89.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labour. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Hadiwijaya, N., & Mintarsih, A. (2022). Understanding the role of motivation in work performance: A theoretical and practical approach. *Journal of Organizational Behavior Management*, 42(1), 45-60.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2023). *Leadership: Enhancing the lessons of experience*. McGraw-Hill Education.
- Ika Agustin, & Puji Isyanto. (2024). The effect of motivation on job performance in SMEs: A case study in Indonesia. *Small Business Economics*, 42(3), 397-413.
- Jain, A., & Sharma, M. (2023). Impact of workplace environment on employee motivation and performance: A review. *Journal of Organizational Behavior*, 44(4), 623-640.
- Jamil, S., & Mohamed, N. (2022). Emotional intelligence and Islamic values: An integrative approach. *Journal of Islamic Psychology*, 11(2), 98-112.
- Lisnawati, & Patandung, M. (2024). Psychological processes in work motivation and its impact on performance. *Human Resource Management Review*, 34(1), 15-29.

- Livia, D. (2023). Emotional intelligence and organizational success: Beyond performance metrics. *Journal of Management and Organizational Studies*, 34(2), 78-95.
- Maisarah, & Sieng, J. (2023). Human capital and organizational performance: The role of motivation. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(4), 217-235.
- Mashitah, M., Noor, N. M., & Razak, N. A. (2022). The role of religious knowledge and understanding in enhancing emotional intelligence and work performance. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 12(3), 145-160.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2023). The ability model of emotional intelligence: Principles and practices. *Emotion Review*, 15(1), 14-28.
- Muhammad, A., & Ahmad, N. (2022). The impact of motivational elements in emotional intelligence on job performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(4), 567-580.
- Musa, A., & Nordin, N. (2024). The influence of emotional intelligence on community engagement in Islamic organizations. *Community Development Journal*, 58(2), 198-210.
- Neuman, W. L. (2024). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Pearson.
- Parker, J. D., & Stough, C. (2023). Emotional intelligence in the workplace: A review and meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(3), 341-355.
- Pianda, R. (2022). The influence of employee motivation on job performance: Evidence from industry. *Journal of Business and Economics*, 12(2), 135-148.
- Prasadi Siriwardena, R. (2023). Motivation and employee performance: Insights from recent studies. *International Journal of Business Research*, 31(2), 101-115.
- Putri, D. (2023). Emotional intelligence in religious institutions: A case study of imams. *Religious Studies Review*, 12(1), 123-136.
- Rahman, A., & Malik, A. (2023). Islamic perspectives on motivation and work ethics. *Journal of Islamic Management*, 12(3), 45-59.
- Saeed, M., & Khan, T. (2023). The impact of emotional intelligence on job performance: An Islamic perspective. *Islamic Business and Management Review*, 16(2), 134-150.
- Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2023). The impact of emotional intelligence on work performance: A meta-analysis. *International Journal of Workplace Health Management*, 16(2), 102-117.
- Sharma, M., & Gupta, N. (2023). Emotional intelligence and employee performance: A review of recent literature. *Journal of Applied Behavioral Science*, 59(2), 180-202.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Yusuf, H., & Abdul Rahman, A. (2023). Impact of motivation on organizational performance: An Islamic perspective. *Journal of Management and Business Research*, 19(4), 232-249.