



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAIK INSTITUTE

Ummi Kultsum
ummikultsum@baik.co.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BAIK Institute.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang artinya penelitian ini hanya sebatas pengungkapan suatu permasalahan yang ada dan mencoba menemukan solusi atau pemecahan masalah yang ada. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BAIK Institute yang terdiri dari 65 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh karyawan BAIK Institute dijadikan sampel yaitu sebanyak 65 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BAIK Institute. Hal ini dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $34.997 > 3.15$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

Kata Kunci : kecerdasan emosional, semangat kerja, produktivitas kerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan sumber daya manusia saat ini di dorong oleh kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan daya saing dalam memproduksi barang dan jasa. Pengelolaan Sumber daya manusia ini sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen Sumber daya Manusia merupakan rancangan system formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan kemampuan manusia secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan atau badan usaha pada dasarnya didirikan untuk memperoleh keuntungan yang semaksimal mungkin, dari hasil proses produksinya. Produktivitas kerja akan benar dapat tercapai secara maksimal apabila semua tenaga kerjanya dapat bekerja secara efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan suatu kebijaksanaan pimpinan perusahaan dalam usahanya menggerakkan dan mengarahkan serta mengawasi tenaga kerja tersebut agar dapat bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan perusahaan. Pentingnya memperhatikan produktivitas kerja karyawan sebab produktivitas perusahaan terletak di tangan karyawan pelaksana pekerjaan di perusahaan sebagai pengendalinya.

Produktivitas kerja adalah merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya faktor yang ada pada diri individu, diantaranya semangat kerja dan faktor yang diluar individu. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu faktor kecerdasan emosional (*Emotional Intelligent*). Kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja.

Dari uraian tersebut terdapat faktor kecerdasan emosional yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dimana dengan menggunakan kecerdasan emosional maka karyawan akan cenderung menilai dirinya positif, merasa selalu memiliki potensi dan selalu mengatasi stress saat bekerja sehingga produktivitas karyawan tidak menurun. Kecerdasan emosional dibutuhkan dalam menunjang produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat membangun hubungan dalam suatu organisasi. Karyawan yang sukses dalam berinteraksi dan berkarir adalah orang yang bagus dalam mengendalikan emosi dan semangat dalam bekerja. Kecerdasan emosional juga dapat menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan karena jika kecerdasan emosional seorang karyawan yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang di hadapinya dan akan menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan. Selain kecerdasan emosional, yang juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan faktor penting dalam kehidupan manusia, dengan semangat kerja, berbagai aktifitas akan bisa di lakukan baik semangat kerja antar individu, kelompok, atau organisasi. Semangat kerja yang di terapkan dalam diri dengan baik merupakan suatu hal penting untuk memulai pekerjaan guna memenuhi secara tepat dan efektif penyampaian suatu pesan.

Semangat kerja merupakan sesuatu kondisi bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi semangat kerja

maka akan meningkatkan produktivitas karyawan menurut. Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan tentu mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan karyawan bukan hanya sekedar upah atau gaji, akan tetapi juga hal-hal yang dapat memberikan jaminan kepada karyawan tersebut tentang semua kesinambungan pekerjaan dan kariernya. tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat membuat merasa rajin untuk mengerjakan pekerjaan dengan sebaik baiknya. Sebaliknya, semangat kerja yang buruk dan tidak efektif dapat menimbulkan dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi seperti konflik antar pribadi maupun antar kelompok dalam tubuh organisasi karyawan. Semakin efektif semangat kerja yang di tanamkan dalam diri seorang, maka akan semakin produktif pula perilaku mereka dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal inilah yang membuat semangat kerja berpengaruh pada perusahaan. BAIK Institute yang bergerak di bidang sosial, agama, dan pendidikan yang di teliti pada saat ini perlu memperhatikan masalah produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan tersebut dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan semangat kerja karyawan. Permasalahan yang di hadapi karyawan mengenai kecerdasan emosional dimana beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan harus di selesaikan tepat waktu yang membuat karyawan dalam keadaan sulit yang dapat menimbulkan suasana kerja menjadi jenuh dan kurang semangat. Suasana yang tidak kondusif berdampak pada karyawan dan kurang mampu mengelola emosinya. Hal ini terlihat adanya beberapa karyawan yang menunda melanjutkan pekerjaan setelah melakukan ibadah seperti duduk santai dan berbicara dengan sesama karyawan. Dengan terindikasinya karyawan yang kurang mampu mengelola emosinya dan semangat kerja yang kurang terjalin dengan baik antara atasan dengan karyawan maupun sesama karyawan menyebabkan produktivitas karyawan menjadi lambat. Jika organisasi dapat menerapkan kecerdasan emosional dan semangat keerja yang baik bagi semua karyawan, maka organisasi menjadi efektif dan produktivitas karyawan juga meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BAIK Institute”.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kecerdasan emosional dan Semangat kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada BAIK Institute”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada BAIK Institute?
2. Apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BAIK Institute?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BAIK Institute?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada BAIK Institute.
2. Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BAIK Institute.
3. Pengaruh kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BAIK Institute.

I. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman et al., (2013), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Menurut Uno (2023), kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan nonkognitif yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan potensi yang ada dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi.

B. Semangat Kerja

Menurut Hasibuan & Rahayu (2014), semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sedangkan menurut Panggabean (2004) semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik.

C. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan sumber daya dalam mengerjakan suatu proses kerja dengan menghasilkan hasil karya ataupun hasil kerja, baik itu berupa produk dan lainnya sesuai dengan kualitas yang telah ditargetkan dan ditentukan oleh pelanggan (Ramdhan & Pasaribu, 2022).

Lebih lanjut Sinungan dalam Busro (2020) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Tentunya rencana dan waktu yang dimaksud

merupakan beberapa parameter dari tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Singkat kata, produktivitas kerja akan sangat berpengaruh pada tujuan dan kepentingan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apa itu produktivitas kerja adalah suatu hasil konkret yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam satuan waktu tertentu yang menyangkut keefisienan antara hasil dan daya yang diberikan melalui suatu pendekatan sistematis untuk memaksimalkan kuantitas dan kualitas suatu hal atau produk sesuai dengan rencana dan tujuan perusahaan.

II. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BAIK Institute yang berlokasi di Jl Raya Cipanas, Desa Cijedil, Kecamatan Cugenang, Cianjur, Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya menurut Siyoto & Sodik (2015) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hasil yang saling terkait dan tidak terpisahkan. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh karena jumlah sampel menggunakan seluruh populasi Karyawan BAIK Institute sebanyak 65 orang.

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang menyampaikan fakta dengan cara mendeskripsikan dari apa yang dilihat, diperoleh, dan yang dirasakan (Ramdhan, 2021).

Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

III. HASIL PENELITIAN

A. Analisis Data

1. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1 Koefisien Korelasi X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.317	8.967

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional
Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.572 yang berkisar diantara 0.400-0.599. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup atau sedang antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada BAIK Institute.

Tabel 2 Koefisien Korelasi X₂ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.518	7.527

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja
 Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.725 yang berkisar diantara 0.600-0.799. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BAIK Institute.

Tabel 3 Koefisien Korelasi X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.515	7.553

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kecerdasan Emosional
 Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.728 yang berkisar diantara 0.600-0.799. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BAIK Institute.

2. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusipengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Variabel Kecerdasan emosional terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai R² (R Square) sebesar 0.526. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 32.7% kecerdasan emosional memiliki kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BAIK Institute, sedangkan sisanya sebesar 67.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Variabel Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai R² (R Square) sebesar 0.526. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52.6% semangat kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BAIK Institute, sedangkan sisanya sebesar 47.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- c. Variabel Kecerdasan emosional dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0.530 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53% kecerdasan emosional dan semangat kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BAIK Institute, sedangkan sisanya sebesar 57% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

- a. Variabel Kecerdasan emosional Terhadap Produktivitas kerja

Tabel 4 Uji Regresi X_1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.957	6.282		3.336	.001		
Kecerdasan Emosional	.584	.105	.572	5.536	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut : $Y = 20.957 + 0.584X$ dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 20.957 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y} = 20.957$.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0.584. Hal ini berarti jika kecerdasan emosional naik 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.584.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan Uji t. Jika diperhatikan hasil tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap Produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 5.536, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 65$ adalah sebesar 1.999. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5.536 > 1.999$. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050.

Dengan demikian H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan BAIK Institute.

- b. Variabel Semangat kerja Terhadap Produktivitas kerja

Tabel 5 Uji Regresi X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.077	4.536		3.985	.000		
Semangat Kerja	.635	.076	.725	8.360	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut : $Y = 18.077 + 0.635X$ dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 18.077 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y}= 0.635$.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0.635. Hal ini berarti jika semangat kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.635.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan Uji t. Jika diperhatikan hasil tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel semangat kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 8.360, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 65$ adalah sebesar 1.999. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8.360 > 1.999$. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050.

Dengan demikian H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel semangat kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan BAIK Institute.

- c. Variabel Kecerdasan emosional dan Semangat kerja Terhadap Produktivitas kerja

Tabel 6 Uji Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.899	5.381		2.955	.004		
Kecerdasan Emosional	.098	.129	.096	.759	.451	.473	2.116
Semangat Kerja	.574	.111	.655	5.176	.000	.473	2.116

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15.899 + 0.098 X_1 + 0.574X_2$$

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 15.899 merupakan nilai konstanta (a).
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0.098. Hal ini berarti jika variabel kecerdasan emosional naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas kerja sebesar 0.098, dengan asumsi variabel semangat kerja dianggap konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0.574. Hal ini berarti jika variabel semangat kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas kerja sebesar 0.574, dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dianggap konstan.

Tabel 7 Uji Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3992.900	2	1996.450	34.997	.000 ^b
Residual	3536.885	62	57.047		
Total	7529.785	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kecerdasan Emosional

Dari tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $34.997 > 3.15$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kecerdasan emosional dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan BAIK Institute.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional dan komoensasi terhadap produktivitas kerja karyawan BAIK Institute dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5.536 > 1.999$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8.360 > 1.999$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu $34.997 > 3.15$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard: Business Press.
- Hasibuan, M. S. P., & Rahayu, E. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.