

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PIDIE JAYA

Muhammad Danil¹⁾, Syamsul Akmal²⁾, Fakhrurrazi³⁾

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : Pmuhammaddanil9029@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : syamsulakmal3@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : aroelkadafi@gmail.com

Info Artikel	ABSTRAK
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 18-08-2025 Direvisi: 18-01-2026 Dipublikasikan: 20-01-2026	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumberdaya manusia dan kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja. sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai, penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner, analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 1.551 + 0,007X_1 + 0,095X_2$. Nilai koefisien kolerasi diperoleh sebesar 54,6% dapat dijelaskan bahwa ada hubungan antara faktor pengembangan sumberdaya manusia dan kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 62,1% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor pengembangan sumberdaya manusia dan kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja. sedangkan selebihnya 37,9% dipengaruhi oleh persamaan lain di luar penelitian ini. Uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 120.100 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 3.153 (tabel F). Berdasarkan hasil uji F tersebut maka keputusan penelitian ini diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}. Dengan demikian secara simultan, hasil penelitian ini dapat diambil keputusan dengan menerima hipotesis H_a dan Menolak hipotesis H_o. Kata Kunci: Pengembangan SDM, kecerdasan emosional dan produktivitas kerja
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Danil, M. Akmal, S. Fakhrurrazi. 2026. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie Jaya. 4(1): 69-78.	

Article Info	ABSTRACT
Article History : Received: 18-08-2025 Revised: 18-01-2026 Published: 20-01-2026	<i>This study aims to determine the effect of human resource development and emotional intelligence on work productivity. The sample in this study was 60 employees, the study was conducted by distributing questionnaires, data analysis using multiple linear regression. The results of the study obtained the following equation: $Y = 1,551 + 0.007X_1 + 0.095X_2$. The correlation coefficient value obtained of 54.6% can be explained that there is a relationship between human resource development factors and emotional intelligence with work productivity. The determination coefficient value (R^2) obtained of 62.1% can provide an understanding of the significant influence between human resource development factors and emotional intelligence with work productivity. while the remaining 37.9% is influenced by other equations outside this study. The F test obtained F-count of 120.100 and F-table at a 0.5% confidence level obtained of 3.153 (F table). Based on the results of the F test, the decision of this study obtained F-count greater than F-table. Thus, simultaneously, the results of this study can be used to make a decision by accepting the H_a hypothesis and rejecting the H_o hypothesis.</i>
DOI Number : 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 How to cite : Danil, M. Akmal, S. Fakhurrazi. 2026. The influence of Human Resource Development System and Emostional Intelligence on Work Productivity at the Transportation Office of Pidie Jaya Regency. 4(1): 69-78.	

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Kualitas kerja pegawai yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia berkaitan secara langsung dengan tugas-tugas kerja yang dilaksanakan dalam organisasi, guna mewujudkan tujuan organisasi sebagaimana yang ditetapkan.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan pegawai untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya, baik secara individu maupun dalam kelompok. Kecerdasan ini meliputi kemampuan mengatur emosi, menjaga dan memilih cara dalam pengungkapan lewat kesadaran diri, pengendalian diri, empati, motivasi dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional memberi perasaan empati dan peka terhadap lingkungan sekitar. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam menyadari perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, dimana hal tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan membina perasaan-perasaan itu pada diri orang lain.

Konsep pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk peningkatan kualitas maupun kemampuan kerja pegawai dalam mengemban tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan yang diisi oleh pegawai dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui serangkaian aktivitas pendidikan dan pelatihan. Pengukuran dari pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai dalam suatu organisasi, yang sangat penting untuk keberhasilan dan daya saingnya. Hal ini mendorong keterlibatan pegawai, retensi bakat, dan budaya kerja yang positif, yang semuanya berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga memastikan bahwa pegawai dapat menangani tantangan dan peluang baru

dalam lanskap bisnis yang terus berkembang. Sebagai hasilnya, pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek penting dari pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.

Produktivitas kerja merupakan ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari pegawai dalam satuan waktu guna mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja berkaitan dengan masukan dan keluaran dari kegiatan kerja pegawai. Upaya meningkatkan produktivitas kerja perlu diperhatikan faktor pendukung yang menunjang peningkatan produktivitas, guna menggambarkan keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja perlu dilakukan evaluasi sehingga dapat diketahui keakuratan tentang hasil yang dicapai. Dengan dilakukannya penilaian produktivitas kerja maka akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi.

Dinas Perhubungan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia guna memaksimalkan keterampilan kerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. Permasalahan yang dihadapi selama ini sistem pengembangan sumber daya manusia yang belum seluruhnya dikembangkan dan masih ada pegawai yang belum memperoleh kesempatan dalam pengembangan keterampilan kerja sesuai dengan fungsi tugasnya. Selain itu sistem melakukan sistem pembinaan emosional kerja pegawai yang terarah dan mampu mengembangkan ide-ide yang lebih baik dalam organisasi, namun demikian belum dilakukan semaksimal mungkin, karena keterbatasan dalam pengembangan dan pengendalian emosional pegawai yang lebih baik.

Tingkat produktivitas setiap pegawai berbeda-beda, bisa tinggi atau rendah tergantung seberapa gigih mereka menjalankan tugasnya. Permasalahan pegawai harus diperhatikan karena terjadinya produktivitas kerja pegawai yang baik menjadikan instansi pemerintahan dapat bertumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Produktivitas kerja pegawai yang belum berjalan dengan optimal terlihat dari kurangnya dilakukan pengembangan pegawai yang lebih baik, serta kecerdasan emosional pegawai yang masih belum dapat dikendalikan agar dapat memberikan peningkatan yang positif bagi pekerjaan serta seringnya mengalami keterlambatan untuk datang ke kantor, tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai, tidak memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan, serta kurang mampu untuk beradaptasi. Kondisi-kondisi tersebut berdampak pada pekerjaan dimana tidak dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Apabila kedua faktor tersebut diabaikan maka dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai. Permasalahan dalam penelitian ini apakah sistem pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie Jaya. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie Jaya dan bagaimanakah pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie Jaya.

STUDI KEPUSTAKAAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada di dalam suatu instansi atau perusahaan dan merupakan sumber daya yang tidak dapat di gantikan serta menjadi aset yang penting. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya karena sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi jika di dibandingkan dengan elemen sumber daya lain seperti teknologi, modal, bahan baku karena manusia dapat mengendalikan faktor lain. Jadi seorang individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi baik dalam suatu institusi maupun perusahaan dan sebagai aset berharga yang harus dilatih dan terus dikembangkan kemampuannya disebut dengan sumber daya manusia, Widiasanti, (2024).

Pengembangan Sumber daya manusia merupakan adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya

berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan. Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi yang luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan dalam organisasi, Wibowo, (2021).

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan aktivitas untuk meningkatkan kemampuan kerja sumber daya manusia guna mencapai efektivitas perusahaan. Kemampuan merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang atau yang diperoleh melalui belajar yang menyebabkan seseorang dapat melakukan sesuatu secara mental atau fisik. Kemampuan berkenaan dengan kapasitas setiap orang untuk melakukan beberapa tugas suatu pekerjaan. Kemampuan juga adalah penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan, pegawainya, Pramesrianto, (2020).

Dengan adanya program kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik serta sumber daya manusia yang harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari organisasi agar organisasi tetap memiliki pegawai yang mampu bekerja dengan baik dalam rangka peningkatan kinerja produktivitas organisasi. Oleh sebab itu, maka pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja yang optimal merupakan solusi jangka pendek dan jangka panjang bagi perusahaan, pegawainya, Pramesrianto, (2020).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill pegawai agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, Satrio, (2020).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional muncul sebagai faktor kunci dalam mengelola stres, meningkatkan produktivitas, dan memperbaiki hubungan interpersonal di tengah tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Dalam konteks modern tempat kerja, emosionalitas menjadi unsur kunci dalam membentuk budaya perusahaan yang inklusif dan adaptif. Meningkatkan kecerdasan emosional pegawai dianggap sebagai investasi berharga bagi organisasi, yang dapat dicapai melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, Aziz, (2024).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menilai emosi baik emosi diri sendiri maupun emosi orang lain makna dan regulasi seseorang yang sering kali Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mengevaluasi kemajuan yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam memenuhi tanggung jawab terkait pekerjaan mereka, Ibnu, (2024).

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyadari perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, dimana hal tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan membina perasaan-perasaan itu pada diri orang lain. Dengan demikian, Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan perasaan-perasaannya dalam menyelesaikan suatu masalah dan menuju hidup yang lebih efektif lagi, Sumiati, (2021).

Kecerdasan intelektual merupakan sebuah kemampuan dalam bidang kognitif yang dimiliki individu untuk dapat menyesuaikan diri secara efektif dalam lingkungan yang kompleks dan lingkungan yang dapat berubah-ubah serta yang dipengaruhi oleh genetik. Kecerdasan intelektual ini merupakan kecerdasan yang berdasar pada akal seseorang, yang dimana dapat dipergunakan untuk memecahkan suatu masalah secara logika serta pemikiran-pemikiran strategis yang lainnya, Solihat, (2021).

Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu dalam mengembangkan strategi untuk mengatasi segala konsekuensi yang kemungkinan akan timbul, kecerdasan emosional terdiri atas suatu kemampuan untuk mengenali pengakuan emosional dan mengatur emosionalnya. Suatu perusahaan sangat memerlukan kecerdasan emosional dari setiap pegawainya, karena kecerdasan emosional seseorang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Diyakini bahwa seorang pekerja dengan kecerdasan emosional yang tinggi maka akan memiliki kepuasan kerja yang besar. Saat ini kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan pihak lain sangat dibutuhkan oleh setiap orang yang dapat digunakan untuk menunjang kinerjanya, kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Sebagaimana hasil penelitian oleh Daniel Goleman dalam Mutiani et al., (2019) menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 persen oleh IQ, sedangkan 80 persen lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (*EQ/Emotional Quotient*).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan, menaikkan Produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio Produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

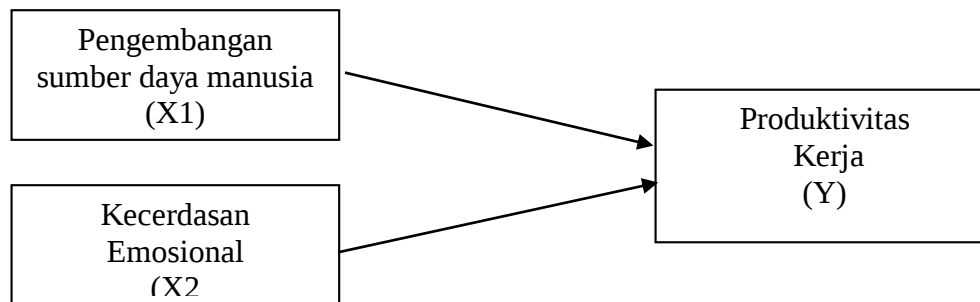
Produktivitas kerja adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi, Intan Holy, (2023).

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama Produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan, Sumiati, (2021). Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dengan adanya program pelatihan dan pengembangan diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat untuk perusahaan, dalam jurnal Arriyano, (2021).

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan sebagai peningkatan kuantitas dan kualitas. Produktivitas kerja merupakan barometer seberapa efektif tenaga kerja digunakan dalam proses produksi untuk mencapai output yang diharapkan. Produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya. Produktivitas kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya, Joben, (2022). Produktivitas merupakan rasio atau perbandingan antara output yaitu hasil dari suatu produksi dan input yaitu jumlah dari sumber daya yang dipakai. Produktivitas juga merupakan hasil yang dicapai dalam suatu periode, Widiyanti, (2024). Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Dengan demikian produktivitas diartikan sebagai seberapa efisien hasil konkret atau produk yang dihasilkan (*output*) jika dibandingkan dengan daya yang dikerahkan (*input*). Artinya, produktivitas akan meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga, sistem kerja, teknik produksi, hingga peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini berpedoman pada kerangka pemikiran tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja. Sebagai variabel independen adalah pengembangan sumber daya manusia (X1), kecerdasan emosional (X2) dan variabel Dependen produktivitas kerja (Y). sebagaimana terlihat gambar 2.1. di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran dikembangkan

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga pengembangan sumber daya manusia dan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie Jaya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Untuk pengambilan sampel dipedomani pada pendapat Arikunto, (2017:119) untuk menentukan ukuran sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yaitu 60 orang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie Jaya yang terdiri dari laki-laki 49 orang dan perempuan 11 orang.

Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung sedikit banyaknya populasi. Mengingat populasi dalam penelitian ini di bawah 100 maka peneliti mengambil seluruhnya jumlah populasi untuk dijadikan sampel, dengan demikian jumlah sampel yang diteliti adalah 60 orang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie Jaya yang terdiri dari laki-laki 49 orang dan perempuan 11 orang.

Analisa data digunakan rumus regresi linier berganda yang diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Pengembangan sumber daya manusia

X₂ = Kecerdasan emosional

e = Error term

Uji Reliabilitas dan Validitas

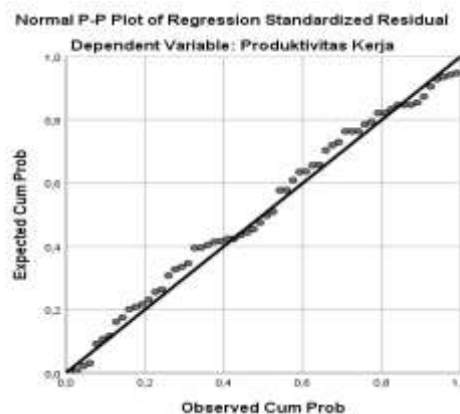
Pengujian validitas dilakukan secara statistik, dengan menggunakan uji *pearson Product-Moment Coefisien of Correlation* dengan bantuan perangkat program *Statistic Pagket Social Saince* (SPSS). Nilai korelasi hasil perhitungan SPSS yang diperoleh dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment*. Hasil pengujian validitas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar .254, dan variable ini dapat digunakan untuk proses analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas diperoleh alpha untuk masing-masing variabel yaitu diferensiasi pengembangan SDM (X1) dengan nilai alpha 0,612 persen, variabel Kecerdasan emosional (X2) nilai alpha 0,631 persen, dan produktivitas kerja (Y) di peroleh alpha 0,671 persen. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi salah satu persyaratan baik, karena nilai alpha melebihi 60%.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk menguji data dari sampel yang diambil normal ataupun tidak. Sampel yang di fokuskan dalam penelitian ini terlihat semuanya aktif dan berfungsi dalam memberikan pernyataan melalui kuesioner yang diberikan, uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 2.



Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dimana jika nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi *multikolinearitas*. Tetapi nilai nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi *multikolinearitas* antar variabel. Nilai untuk masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Nilai VIF Variabel Bebas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pengembangan SDM (X ₁)	0.330	1.029	Non Multikolinearitas
2	Kecerdasan emosional (X ₂)	0.330	1.020	Non Multikolinearitas

Sumber : Data primer, diolah, (2025)

Analisis regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data regresi linier diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 1.551 + 0,007X_1 + 0,095X_2$. Konstanta sebesar 1.551 artinya jika variabel pengembangan sumberdaya manusia (X_1) meningkat 1% saja maka akan meningkatkan tingkat produktivitas kerja sebesar 0,007%. Selanjutnya jika variabel kecerdasan emosional (X_2) meningkat sebesar 1% saja maka dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,095%. Selanjutnya koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,546 atau 54,6% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor pengembangan sumberdaya manusia (X_1), dan faktor kecerdasan emosional (X_2), dengan tingkat produktivitas kerja (Y). Semakin tingginya nilai yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, artinya semakin erat pula hubungan antara pengembangan sumberdaya manusia dan kecerdasan emosional dengan tingkat produktivitas kerja memiliki hubungan yang erat dengan nilai sebesar 54,6%.

Uji determinasi yaitu untuk menguji pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dan kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja. Nilai determinasi diperoleh sebesar 0,621 atau 62,1 % diketahui ada pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja. Atau dengan kataanya pengaruh pengembangan sumberdaya manusia dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 62,1% dengan taraf signifikan 0,40 dan selebihnya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar persamaan ini

Uji Hipotesis

Sebagaimana hipotesis yang telah ditetapkan bahwa ada pengaruh antara pengembangan sumberdaya manusia dan kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja. Pembuktian hipotesis dengan uji-T secara partial dan uji-F secara simultan yaitu: Hasil pengujian dapat dilihat untuk variabel pengembangan sumberdaya manusia (X_1) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.074 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,670. Untuk variabel kecerdasan emosional (X_2) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.113 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,670. Untuk variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3.507 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,670. Dengan kata lain $T_{hitung} > T_{tabel}$. Secara partial berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumberdaya manusia dan kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja, dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a .

Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis secara serempak atau secara simultan sebagaimana dilihat tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 2 Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110,366	2	21,183	122,622	,000 ^a
Residual	18,368	57	,901		
Total	132,733	59			

Dalam penelitian ini diperoleh F_{hitung} sebesar 122.622 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 3.153 (tabel F). Berdasarkan hasil uji F tersebut maka keputusan penelitian ini diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian secara simultan, hasil penelitian ini dapat diambil keputusan dengan menerima hipotesis H_a dan Menolak

hipotesis Ho. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumberdaya manusia dan kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja, dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis Ha. Dapat diambil keputusan bahwa, uji-T dan Uji-F diperoleh nilai lebih besar dari T-tabel dan F-tabel, sehingga dalam penelitian ini diterima hipotesis Ha dan menolak hipotesis Ho.

KESIMPULAN

1. Nilai koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 54,6% dapat dijelaskan bahwa ada hubungan antara faktor pengembangan sumberdaya manusia dan kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja. Semakin tingginya nilai koefisien korelasi yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan variabel pengembangan sumberdaya manusia dan kecerdasan emosional mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja sebesar 54,6%.
2. Variabel yang paling tinggi berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel kecerdasan emosional dengan nilai t -hitung diperoleh sebesar 2,113 dan nilai t -tabel sebesar 1.670.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan sumberdaya manusia dan kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 62,1% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor pengembangan sumberdaya manusia dan kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengaruh pengembangan sumberdaya manusia dan kecerdasan emosional sebesar 62,1% berpengaruh secara signifikan ($\text{sig } 0,040$) terhadap produktivitas kerja, sedangkan selebihnya 37,9% dipengaruhi oleh persamaan lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariansyah, Nopri. 2023. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Prima Kontrindo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo* Volume 10 Nomor 2, 2023.
- Arriyano, Amawati, Mohamad Nur, dan Oktariansyah. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. *Jurnal Manivestasi*, Vol. 3 No.1, Juni 2021 : 13-24 ISSN 2745-3963
- Asmawati, (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. *Jurnal Manivestasi*, Vol. 3 No.1, Juni 2021 : 13-24 ISSN 2745-3963
- Aziz, Nabela Rasyada. (2024). Peran Kecerdasan Emosional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Budaya Kerja Inklusif dan Produktif. See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/377724954>.
- Darmawan, D., & Putra, A. R. (2022). Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8–16. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.72>
- Djumali, Khairunnisa, Nur Baiti. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Eduonomika – Vol. 04, No. 01* (Februari 2020)
- Ermini, Suhada, dkk. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Di Auto 2000 Plaju. *Jurnal Manivestasi*, Vol. 3 No.1, Juni 2021 : 121-131 ISSN 2745-3963.
- Ibnu, Maryati. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Sumber Daya Manusia Terhadap

- Produktivitas Perusahaan. Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah Vol. 2 No. 3 Agustus 2024 e-ISSN :2988-134X, p-ISSN :2988-148X, Hal 194-203 DOI : <https://doi.org/10.59059/jupiekes.v2i3.1615>.
- Intan Holy. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 2, Juni 2023 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>.
- Joben. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA) Volume 1, Issue 1, Agustus 2022 Journal Homepage: <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jisc>.
- Komalasari, Henny, dkk. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kota Metro). Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-III Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung, Lampung (2023).
- Pramesrianto. Adela. 2020. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika “Tribun Jambi”. Jurnal Dinamika Manajemen Vol.8. No.3, September– Desember 2020 ISSN: 2338-123X.
- Prihadi, M. D., & Meilani, S. (2020). Pengaruh Efektivitas Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Distribusi Rekam Medis Rawat Jalan Di RSUD Cibabat Cimahi. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 117–124. <https://doi.org/10.30812/target.v2i1.710>
- Raflin, Refliani Kakilo, Dkk. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Di Kota Gorontalo. Volume 5 Issue 3 (2022) Pages 358 - 366 YUME : Journal of Management ISSN : 2614-851X.
- Rawis,Virence, M. (2021). Pengaruh Perenca. naan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Productivity, Vol. 2 No. 4, 2021 e-ISSN. 2723-0112.
- Roni, Jajang. 2023. Peranan Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. DAMAR RESOURCES. Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi. volume 2 nomor 1.
- Sanjaya, H. T., Rafli, M., & Mardika, B. D. (2022). Kualitas Kerja , Efektivitas Kerja , Dan Komunikasi Kerja (Literature Review Kualitas Kerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 300–311.
- Satrio, Abiyyu. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap KINERJA Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. urnal of managementReview ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>.
- Sumiati, Suhada, dkk. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Di Auto 2000 Plaju. Jurnal Manivestasi, Vol. 3 No.1, Juni 2021 : 121-131 ISSN 2745-3963.
- Solihat, Aristiani. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Hasil Belajar Dari Perspektif Gender. Urnal Pendidikan Ekonomi Indonesia Vol. 3 No. 1, October 2021, pp. 221-230 Available online at: <https://ejournal.upi.edu/index.php/JPEI> e.ISSN: 2721-1401.
- Wibowo, Abiyyu, dkk. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. journal of managementReview ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X Volume 5 Number 3 Page (655-663).
- Widiasanti, Irika. (2024). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi. JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 6. No 3. Januari 2024 Website Jurnal: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>.