

**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,  
PROFESIONALISME DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada CV Indosukses Jaya Makmur Pasuruan)**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**AYU NANDA SETYANINGRUM**

**NIM : 200501110207**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,  
PROFESIONALISME DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada CV Indosukses Jaya Makmur Pasuruan)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri Malang Maulana Malik Ibrahim untuk Memenuhi Salah  
Satu Persyaratan dalam Memperoleh Sarjana Ekonomi (SE)



**Oleh**  
**AYU NANDA SETYANINGRUM**  
**NIM : 200501110207**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2024**

# LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesionalisme dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Indosukses Jaya Makmur)

## SKRIPSI

Oleh  
**Ayu Nanda Setyaningrum**

NIM : [200501110207](#)

Telah Disetujui Pada Tanggal 11 Juni 2024  
**Dosen Pembimbing,**



**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**

**NIP. 197202122003121003**

## LEMBAR PENGESAHAN

### DAMPAK KECERDASAN EMOSIONAL, PROFESIONALISME DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Pasuruan)

#### SKRIPSI

Oleh

**AYU NANDA SETYANINGRUM**

NIM : 200501110207

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 26 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

**Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd**

NIP. 197809292014111001

2 Anggota Penguji

**Dr. Faisol, M.Pd**

NIP. 198411142023211015

3 Sekretaris Penguji

**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**

NIP. 197202122003121003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ayu Nanda Setyaningrum

NIM : 200501110207

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**Pengaruh Kecerdasan emosional, Profesionalisme dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV X adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.**

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Malang, 10 Juni 2024

Hormat saya  
  
Ayu Nanda Setyaningrum

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, saya mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua Orang Tua Tercinta

Ayah dan Ibu, terima kasih atas kasih sayang, doa, dan dukungan yang tiada henti. Kalian adalah sumber inspirasi dan motivasi terbesar dalam hidup saya.

2. Kakek dan Nenek Tersayang

Terima kasih atas semangat dan bantuan yang kalian berikan, serta kebersamaan yang selalu menguatkan saya.

3. Dosen Pembimbing

Terima kasih kepada Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.S, dan Dr. Vivin Maharani Ekowati, atas bimbingan, ilmu, dan waktu yang telah diberikan dalam proses penyusunan skripsi ini.

4. Teman-Teman Yang Baik

Terima kasih kepada semua teman-teman saya atas kebersamaan, dukungan, dan kerjasama selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan menjadi awal yang baik untuk perjalanan karir dan kehidupan saya di masa depan. Dengan mengubah atau menambahkan dedikasi sesuai kebutuhan pribadi, halaman persembahan ini dapat diadaptasi untuk mencerminkan rasa terima kasih dan penghargaan penulis.

## **MOTTO**

"Di setiap langkah perjuangan, kita menemukan kekuatan yang menguatkan, dan di setiap tantangan, kita menemukan pelajaran yang membimbing. Teruslah berjuang, karena di balik setiap perjuangan, ada kesempatan untuk berkembang dan menjadi lebih baik."

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan berbagai pihak yang kami sampaikan dengan tulus. Peneliti ingin meyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibarahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksun, M.Sc, selaku Sekertaris Program Studi Manajemen.
5. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.S, dan Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi arahan dan petunjuknya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Sugeng Ali Mansur, M.Pd selaku Dosen Wali yang telah membimbing dari awal masa perkulihan.
7. Fitriyah, S.Sos., MM selaku dosen yang telah memberikan ilmu metodologi penelitian.
8. Kedua orang tua saya Joko Mulyono dan Sofi Nurul Hikmah yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan doa, perhatian, nasihat, semangat dan motivasi hingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
9. Kedua nenek saya Rusmini dan Sarti serta kakek saya Jumikan yang telah memberikan dukungan doa dan kasih sayang penuh.
10. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.



11. Karyawan dan HRD CV Indosukses Jaya Makmur yang telah memberikan ruang bagi penulis untuk menyelesaikan tugas ini.
12. Teman-teman kos saya selama masa perkuliahan, Shinta, annisa, Fara, Dhea, Cupi dan Biba yang selalu ada untuk memberikan dukungan, dan bantuan untuk menyelesaikan penelitian ini.
13. Satu orang terdekat saya, Derinayu Marafi yang selalu memberikan saya semangat, nasihat, dukungan, dan bantuan untuk menyelesaikan penelitian ini.
14. Teman-teman dekat saya dari semester satu, Yaya, Syafa, Annida, Laras, Titi dan Devina yang telah memberikan saya dukungan dan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.
15. Sahabat saya Dias Nur safitri dan Selamita Taufiah Putri yang selalu marah-marah ke penulis untuk segera menyelesaikan penelitian ini sehingga penelitian ini selesai.
16. Teman saya Rizka dan Nibras yang sudah membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini.
17. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat memberikan sumbangan yang positif bagi masyarakat. Kami menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat kami harapkan demi perbaikan di masa mendatang.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi pembaca. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 10 Juni 2024

Penulis

Ayu Nanda Setyaningrum

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>COVER</b> .....  | <b>i</b>    |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....                                       | <b>iii</b>  |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....  | <b>iv</b>   |
| <b>SURAT PERNYATAAN</b> .....   | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....                                      | <b>vii</b>  |
| <b>MOTTO</b> .....  | <b>viii</b> |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....   | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....  | <b>xiii</b> |
| <b>ABSTRAK</b> .....  | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....  | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....   | 8           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....   | 8           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....  | 9           |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....                                    | <b>11</b>   |
| 2.1 Penelitian Terdahulu .....  | 11          |
| 2.2 Kajian Teoritis.....  | 18          |
| 2.2.1 Produktivitas Kerja.....  | 18          |
| 2.2.2 Kecerdasan Emosional .....                                      | 22          |
| 2.2.3 Profesionalisme .....   | 25          |
| 2.2.3 Kompensasi .....  | 28          |
| 2.3 Kerangka Konseptual .....   | 32          |
| 2.4 Hipotesa Penelitian.....  | 32          |
| 2.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja..... | 32          |
| 2.4.2 Pengaruh Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja.....      | 33          |
| 2.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja.....           | 33          |
| 2.4.4 Hubungan Kecerdasan emosional, Profesionalisme Kerja dan        |             |

|  |           |
|--|-----------|
| Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja.....   | 34        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>   | <b>36</b> |
| 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....   | 36        |
| 3.2 Lokasi Penelitian.....   | 36        |
| 3.3 Populasi.....  | 37        |
| 3.4 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....  | 37        |
| 3.5 Data dan Jenis Data.....   | 37        |
| 3.6 Teknik Pengumpulan .....   | 38        |
| 3.7 Definisi Operasional Variabel.....   | 38        |
| 3.8 Skala Pengukuran.....  | 45        |
| 3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....  | 46        |
| 3.8.2 Uji Instrumen .....  | 47        |
| 3.8.3 Uji Hipotesis .....  | 48        |
| 3.8.4 Uji Koefisien Determinan .....   | 49        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>   | <b>51</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian .....   | 51        |
| 4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....  | 51        |
| 4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif.....   | 52        |
| 4.1.5 Deskripsi Jawaban Responden .....  | 54        |
| 4.1.6 Uji Instrumen .....  | 62        |
| 4.1.7 Uji Asumsi Klasik.....   | 65        |
| 4.1.8 Analisis Regresi Linier Berganda .....   | 67        |
| 4.1.9 Uji Hipotesis .....  | 69        |
| 4.1.10 Uji Koefisien detreminan .....  | 72        |
| 4.2 Pembahasan .....   | 73        |
| 4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja.....                                    | 73        |
| 4.2.2 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja.....   | 74        |
| 4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja .....   | 76        |
| 4.2.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesionalisme Dan<br>Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja..... | 78        |
| <b>BAB V KESIMPULAN .....</b>  | <b>81</b> |
| 5.1 Kesimpulam .....   | 81        |

|                              |           |
|------------------------------|-----------|
| 5.2 Saran.....               | 81        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <b>83</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b> | <b>89</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Produktivitas Karyawan .....                                | 5  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                  | 10 |
| Tabel 3.1 Devinisi Operasional variabel .....                         | 41 |
| Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert .....                               | 46 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....               | 52 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....      | 53 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan....  | 53 |
| Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kecerdasan Emosional ... | 54 |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Profesionalisme .....    | 58 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kompensasi .....         | 60 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Produktivitas .....      | 61 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....                                    | 63 |
| Tabel 4.9 Hasil uji reliabilitas .....                                | 65 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....                                 | 65 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....                          | 66 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas.....                          | 67 |
| Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....                | 68 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji F.....   | 70 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji T.....   | 70 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinan.....                        | 73 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |     |
|--|-----|
| Biodata Peneliti .....   | 89  |
| Bukti Konsultasi.....  | 90  |
| Bukti Plagiarisme .....  | 91  |
| Surat Izin Penelitian .....  | 92  |
| Kuisisioner Penelitian .....   | 93  |
| Deskripsi Jawaban Responden .....  | 96  |
| Hasil Uji Validitas & Reliabilitas .....                                     | 108 |
| Hasil uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.... | 113 |
| Hasil uji regresi linier berganda .....                                      | 115 |
| Hasil uji f dan uji t.....   | 116 |
| Hasil uji koefisien determinan ( $R^2$ ).....                                | 117 |
| Tabel Uji T .....  | 118 |
| Dokumentasi penelitian.....  | 119 |

## ABSTRAK

Nanda, Ayu. 2024. SKRIPSI. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesionalisme dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Indosukses Jaya Makmur)”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Kompensasi, Produktivitas

---

Perkembangan pesat perekonomian dan meningkatnya persaingan global mengharuskan perusahaan untuk beradaptasi demi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia yang terampil, inovatif, dan adaptif menjadi kunci keunggulan kompetitif dalam menghadapi pasar global yang dinamis. Pengelolaan SDM yang efektif, inovasi teknologi, dan manajemen yang adaptif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Studi ini menyoroti pentingnya kecerdasan emosional, profesionalisme, dan kompensasi dalam mendukung produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, profesionalisme, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan CV Indosukses Jaya Makmur.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Indosukses Jaya Makmur Pasuruan sebanyak 85 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga diperoleh sampel sebanyak 85 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori.

Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.; (2) Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.; (3) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.; (4) Kecerdasan emosional, profesionalisme, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

## ABSTRACT

Nanda, Ayu. 2024. Thesis. “The Influence of Emotional Intelligence, Professionalism, and Compensation on Employee Work Productivity (Case Study at CV Indosukses Jaya Makmur)”

Advisor: Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Keywords: *Emotional Intelligence, Professionalism, Compensation, Productivity*

---

The rapid economic development and increasing global competition necessitate companies to adapt to achieve success. Skilled, innovative, and adaptive human resources become key competitive advantages in facing a dynamic global market. Effective HR management, technological innovation, and adaptive management are crucial for improving work productivity. This study highlights the importance of emotional intelligence, professionalism, and compensation in supporting employee work productivity.

This study aims to examine and analyze the influence of emotional intelligence, professionalism, and compensation on employee work productivity at CV Indosukses Jaya Makmur.

The population used in this study is the employees of CV Indosukses Jaya Makmur in Pasuruan, totaling 85 employees. The sampling technique used in this study is saturated sampling, resulting in a sample of 85 respondents. This study employs a quantitative method with an explanatory approach.

This study shows that: (1) Emotional intelligence has a positive and significant influence on employee work productivity. (2) Professionalism has a positive and significant influence on employee work productivity. (3) Compensation has a positive and significant influence on employee work productivity. (4) Emotional intelligence, professionalism, and compensation have a simultaneous influence on work productivity.



## خلاصة

ناداء، أيو. 2024. الأطروحة. "تأثير الذكاء العاطفي، الاحترافية، والتعويض على إنتاجية عمل الموظفين (إندوسكسيس جايا مكمور CV دراسة حالة على)"

المشرف: البروفيسور الدكتور أ. أحمد ساني سوپريانتو، ماجستير  
الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، الاحترافية، التعويض، الإنتاجية

النمو السريع للاقتصاد وازدياد المنافسة العالمية يلزم الشركات بالتكيف لتحقيق النجاح. الموارد البشرية الماهرة والمبتكرة والقابلة للتكيف هي مفتاح الميزة التنافسية في مواجهة السوق العالمية الدينامية. تعتبر إدارة الموارد البشرية الفعالة والابتكار التكنولوجي والإدارة القابلة للتكيف ضرورية لزيادة إنتاجية العمل. تسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية الذكاء العاطفي والاحترافية والتعويض في دعم إنتاجية عمل الموظفين.

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار وتحليل تأثير الذكاء العاطفي والاحترافية والتعويض على إنتاجية عمل إندوسكسيس جايا مكمور CV الموظفين في شركة

إندوسكسيس جايا مكمور في باسوروان. تم استخدام CV تتكون عينة الدراسة من 85 موظفًا في شركة تقنية العينة المشبعة في هذا البحث، مما أسفر عن عينة من 85 مستجيبًا. يستخدم هذا البحث المنهج الكمي بمنهج تفسيري

أظهرت هذه الدراسة أن: (1) الذكاء العاطفي له تأثير إيجابي وكبير على إنتاجية عمل الموظفين؛ (2) الاحترافية لها تأثير إيجابي وكبير على إنتاجية عمل الموظفين؛ (3) التعويض له تأثير إيجابي وكبير على إنتاجية عمل الموظفين؛ (4) الذكاء العاطفي والاحترافية والتعويض تؤثر بشكل متزامن على إنتاجية العمل.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam masyarakat saat ini, perekonomian berkembang pesat dan persaingan cenderung meningkat sehingga bagian penting perusahaan adalah bagaimana mencapai keberhasilan tersebut sehingga dapat berkembang lebih baik lagi dalam menghadapi persaingan global. Persaingan global semakin intensif, di mana sumber daya manusia yang terampil, inovatif, dan adaptif menjadi kunci keunggulan kompetitif bagi perusahaan dan negara dalam menghadapi tantangan yang muncul dari pasar global yang berkembang dengan cepat. Dengan demikian, peran sumber daya manusia dalam persaingan global sangatlah penting, dan pengelolaan SDM yang adaptif menjadi hal yang penting bagi keberhasilan organisasi (Sadikin, 2023). Inovasi teknologi SDM menjadi pendorong utama pertumbuhan bisnis, khususnya di era Society 5.0 (Sulistyaningsih, 2022). MSDM memainkan peran kepemimpinan dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk keunggulan global, dengan fokus pada keterlibatan dan komitmen karyawan (Bansal, 2021). Pengembangan sumber daya manusia yang unggul menjadi faktor kunci dalam memenangkan persaingan global, dengan fokus pada peningkatan produktivitas kerja (Leuhery, 2023).

Begitu juga dalam organisasi, sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi, yang kualitas dan kuantitasnya berdampak pada efektivitas sistem manusia-mesin (Protasenko, 2020). Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam pembangunan berkelanjutan, khususnya dalam mencapai tujuan sosial, etika, dan ekologi (Nirwana, 2023). HRM berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengadaan staf, pengembangan, manajemen kompensasi, dan hubungan kerja (Nugroho, 2022). Konsep pengembangan SDM berbasis kompetensi, talenta, dan ketahanan sangat penting bagi keberhasilan organisasi (Labola, 2019). Studi-studi ini secara kolektif menggarisbawahi pentingnya sumber daya manusia dalam mendorong keberhasilan organisasi dan perlunya sistem HRM yang strategis dan terintegrasi.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja seseorang, kelompok, atau organisasi adalah produktivitas. Organisasi dianggap berhasil jika produktivitasnya tinggi atau meningkat. Sebaliknya, jika produktivitasnya lebih rendah dari standar atau menurun, maka organisasi tersebut dianggap kurang berhasil. Produktivitas mencerminkan keinginan dan usaha setiap individu untuk terus meningkatkan kualitas hidup dan penghidupannya. Menurut Wijaya (2021), produktivitas ialah hubungan antara hasil yang diharapkan, seperti barang atau jasa, serta hasil aktual. Selain itu, produktivitas mengacu pada hubungan antara hasil yang diperoleh dan semua data masukan yang digunakan. Hal ini juga berkaitan dengan mentalitas produktivitas yang meliputi kreativitas, inovasi, ketekunan, motivasi, disiplin, dan profesionalisme.

Menurut Benardin dan Russel (1993), pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap, dan perilaku adalah semua faktor yang mempengaruhi produktivitas. Wijaya (2021) menambahkan bahwa sikap kerja, yaitu kemampuan untuk bekerja dalam tim, bekerja sama, dan menerima tugas tambahan, adalah komponen tambahan yang mempengaruhi produktivitas kerja. Sikap kerja yang baik, seperti kemampuan untuk bekerja sama, dapat membantu menyelesaikan tugas dengan baik. Kekompakan diharapkan muncul dari sikap kerja yang positif, yang pada gilirannya memudahkan tercapainya keberhasilan organisasi, yaitu peningkatan output produksi (produktivitas).

Didalam sebuah organisasi sumberdaya manusia yang kompetitif sangat penting. Tidak hanya keterampilan dan kemampuan akademis saja, namun organisasi juga membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kecerdasan emosional (EI) dimana seorang karyawan dapat dilihat berdasarkan cara mengendalikan diri dan berinteraksi dengan orang lain. Goleman dalam Ramadhani (2022) menyatakan bahwa kemampuan seseorang untuk mengatur kondisi mentalnya, mengendalikan emosinya, menunda kepuasan, dan memotivasi diri sendiri disebut kecerdasan emosional.

Goleman juga menekankan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran lebih besar daripada IQ atau keahlian teknis dalam memilih siapa yang akan menjadi unggulan dalam pekerjaan. Hanya 20% dari keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual (IQ), sementara kecerdasan emosional

berkontribusi hingga 60% (Thoha & Taufikurrahman, 2016). Kecerdasan emosional seseorang berkorelasi positif dengan kemampuannya untuk bertahan. Sebaliknya, kecerdasan emosional yang lebih rendah berkorelasi positif dengan ketahanannya.

Selain kecerdasan emosional, karyawan juga harus memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja. Profesionalisme merupakan hal penting yang dapat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari tingginya profesionalisme pegawainya (Nasution, 2019; Rosmaini & Tanjung, 2019).

Profesionalisme adalah sikap yang dimiliki oleh seorang profesional, yang berarti setiap tugas harus dilakukan oleh orang yang ahli dalam pekerjaan mereka. Menurut Supriadi, istilah "profesionalisme" mengacu pada tingkat kinerja seseorang sebagai seorang profesional, yang dapat berkisar dari tinggi hingga sedang. Menurut Hasibuan (2017), profesionalisme juga mencakup sikap dan komitmen individu yang bekerja dalam bidang tersebut untuk bekerja sesuai dengan standar tinggi dan kode etik profesinya. Karyawan yang berpengalaman akan menunjukkan kemampuan serta keahlian, sikap disiplin, serta minat dan semangat dalam bekerja. Maka dari itu, guna meningkatkan produktivitas, karyawan diharapkan memiliki kemampuan profesional.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, pemberian kompensasi yang tepat memiliki dampak positif bagi karyawan, karena kompensasi adalah salah satu tujuan utama bagi mayoritas karyawan perusahaan. Kompensasi dirancang untuk mencapai keberhasilan bersama. Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, serta motivasi adalah faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Sukarta, 2020). Penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah peran kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang baik dan faktor-faktor ini secara kolektif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas yang signifikan (Yanti, 2022).

Konsep kompensasi mencakup lebih dari hanya upah atau gaji (Yuliannisa et al., 2018). Kompensasi dapat berupa berbagai bentuk, termasuk kompensasi variabel, gaji, upah, dan pembagian keuntungan (Muljani, 2002). Selain itu, kompensasi juga bisa berupa fasilitas untuk karyawan. Pengganti atas jasa atau

kontribusi kinerja karyawan kepada perusahaan dikenal sebagai kompensasi (Rumenda, 2018; Silviyanty, 2019). Menurut Dessler (2010:46), embayaran karyawan mencakup semua bentuk *reward* atau kompensasi yang diberikan kepada pekerja sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Jadi, semuanya tentang kompensasi karyawan mencakup seluruh bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja dilakukan oleh Septianti, dkk. (2023) menunjukkan bahwa *Emotional intelligence*, lingkungan kerja, dan peningkatan karir memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan studi yang Fransiska (2019) lakukan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh besar pada produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang. Sebaliknya, penelitian yang Cahya et al. (2019) lakukan menemukan bahwa motivasi kerja dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Dari temuan penelitian sebelumnya terkait pengaruh profesionalisme pada produktivitas kerja dilakukan oleh Hakim (2022) menunjukkan bahwa profesionalisme dan integritas berdampak positif, kuat, serta signifikan pada produktivitas karyawan. Sejalan dengan penelitian oleh Usman dan Yanti (2020) menunjukkan bahwa berdampak positif serta signifikan antara variabel profesionalisme terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Sedangkan studi yang Muliaty (2021) lakukan menunjukkan bahwa profesionalisme tidak memengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya temuan studi sebelumnya terkait pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dilakukan oleh Tanjung, dkk. (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara penilaian kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja. Selaras pada studi yang Mutiadi, dkk. (2021) lakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja, sehingga H2 diterima. Sedangkan studi yang Rianda & Winarno (2022) lakukan menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara parsial oleh kompensasi, tetapi secara parsial oleh lingkungan kerja.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada HRD CV. Indosukses Jaya Makmur Pasuruan, pada perusahaan ini tidak terdapat target yang harus dicapai setiap harinya. Produktivitas kerja karyawan bergantung kepada permintaan pasar. Jika permintaan pasar banyak maka produktivitas meningkat dan sebaliknya jika permintaan pasar sepi maka produktivitas menurun. Namun, ada masalah yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan CV. Indosukses Jaya Makmur yaitu musim. Dimana ketika musim hujan telah tiba maka penjualan akan menurun dikarenakan permintaan pasar menurun sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya jika musim kemarau tiba, maka penjualan akan meningkat karena permintaan pasar juga meningkat. Berikut adalah data mengenai produk dari CV. Indosukses Jaya Makmur yang disajikan dalam tabel 1.1.

**Table 1.1**

**Jumlah Produktivitas Karyawan di CV. Indosukses Jaya Makmur Tahun 2023**

| Bulan     | Jumlah Karyawan Bagian Produksi | Jumlah Produksi (Bulan) |
|-----------|---------------------------------|-------------------------|
| Januari   | 30                              | 575.000 karton          |
| Februari  | 30                              | 575.000 karton          |
| Maret     | 30                              | 690.000 karton          |
| April     | 30                              | 735.000 karton          |
| Mei       | 30                              | 805.000 karton          |
| Juni      | 30                              | 840.000 karton          |
| Juli      | 30                              | 880.000 karton          |
| Agustus   | 30                              | 910.000 karton          |
| September | 30                              | 920.000 karton          |
| Oktober   | 30                              | 875.000 karton          |
| November  | 30                              | 800.000 karton          |
| Desember  | 30                              | 770.000 karton          |

Berdasarkan data diketahui bahwa produktivitas karyawan di bagian produksi pada tahun 2023 mengalami peningkatan dan penurunan yang tidak signifikan. Hal tersebut disebabkan karena musim dan jumlah masuk kerja karyawan yang berbeda tiap bulannya sehingga hasil dari produktivitas karyawannya setiap harinya juga berubah-ubah. Pada bulan januari sampai bulan februari tidak mengalami peningkatan dan tidak mengalami penurunan. Pada bulan Maret sampai bulan September mengalami peningkatan yang signifikan. Namun, produktivitas menurun dari Oktober hingga Desember. Peningkatan dan penurunan

produktivitas tersebut disebabkan oleh musim. Dimana pada saat produktivitas menurun, maka musim saat itu adalah musim hujan sehingga permintaan pasar sepi. Sebaliknya jika produktivitas mengalami peningkatan, maka musim saat itu adalah musim kemarau yang menyebabkan permintaan pasar ramai.

Ketika masalah yang terjadi pada produktivitas di tahun 2023 tersebut tidak segera diatasi, maka pada tahun 2024 akan terjadi penurunan produktivitas karyawan seperti tahun 2023. Implikasi yang terjadi dari peningkatan dan penurunan produktivitas tersebut terhadap kecerdasan emosional yaitu ketika produktivitas meningkat maka tingkat motivasi diantara karyawan juga tinggi. Mereka akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi dan profesional mereka. Sebaliknya, ketika produktivitas karyawan menurun karyawan akan merasa kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat mengarah pada penurunan minat, semangat, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Karyawan yang produktif juga cenderung memiliki keseimbangan emosional yang lebih baik dalam menghadapi tantangan dan tekanan di tempat kerja. Mereka mungkin lebih mampu mengelola stres dan frustrasi dengan cara yang sehat. Sedangkan penurunan produktivitas kerja dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres dan frustrasi di antara karyawan. Hal ini dapat mengurangi kemampuan mereka untuk mengelola emosi dengan efektif dan mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Implikasi terhadap profesionalisme kerja yaitu karyawan yang produktif cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih besar terhadap pekerjaan dan perusahaan. Mereka mungkin menunjukkan inisiatif, motivasi, dan tanggung jawab yang lebih besar, yang dapat memperkuat persepsi profesionalisme mereka. Sebaliknya, Karyawan yang mengalami penurunan produktivitas mungkin terlihat kurang berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka mungkin menunjukkan kurangnya inisiatif, motivasi, atau tanggung jawab, yang dapat merusak persepsi profesionalisme mereka. Karyawan yang produktif dan berhasil meningkatkan produktivitas mereka akan mendapat peluang yang lebih baik untuk peningkatan kompensasi seperti gaji, bonus atau insentif bagi karyawan. Sebaliknya, jika produktivitas karyawan menurun, menyebabkan adanya pengurangan kompensasi pada gaji pokok.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada *foreman* CV Indosukses Jaya Makmur karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam mengelola dan mengendalikan emosinya dapat menyebabkan hubungan sesama karyawan didalam perusahaan tersebut kurang harmonis. Adanya beberapa karyawan yang kurang mampu mengelola emosi dalam menghadapi masalah pribadinya sehingga hal tersebut berpengaruh pada pekerjaannya. Terdapat karyawan yang meluapkan emosi dan marah ketika ditegur ketika berbuat salah. Kurangnya menjaga emosi dan meluapkan tidak sesuai pada tempatnya dapat memperburuk suasana antara keduanya di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, kecerdasan emosional sangat penting untuk kehidupan manusia dan berdampak pada pekerjaan.

Selain kecerdasan emosional, proses rekrutmen dan seleksi penting untuk sebuah perusahaan. Dimana perusahaan bisa mendapatkan sumberdaya manusia sesuai dengan yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dan seleksi berkonsentrasi pada ketersediaan tenaga kerja potensial dari dalam dan luar organisasi.

Namun pada CV Indosukses Jaya Makmur proses ini dirasa tidak adil. Adanya budaya nepotisme yang masih ada sampai saat ini. Dimana pihak-pihak dalam perusahaan tersebut memomorsatukan keluarganya untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut. Hal tersebut menandakan bahwa kurangnya menerapkan sikap profesionalisme dalam melakukan pekerjaan.

Kompensasi yang diberikan CV Indosukses Jaya Makmur kepada karyawan berupa gaji pokok, insentif, tunjangan dan fasilitas. Insentif untuk karyawan berupa bonus untuk setiap bulannya. Untuk tunjangan yaitu tunjangan kesehatan, tunjangan jabatan dan tunjangan hari raya. Gaji pokok dan bonus diberikan secara bersamaan di setiap akhir bulan. Pemberian bonus merupakan penghargaan atau imbalan khusus didapatkan setiap pekerja sebagai penghargaan atas pencapaian atau kinerja yang baik. Pada CV Indosukses Jaya Makmur bonus diberikan kepada semua karyawan yang selalu masuk kerja dalam sebulan. Jika dalam sebulan karyawan mendapati izin, tanpa keterangan, sakit, atau cuti maka karyawan tersebut tidak mendapatkan bonus pada bulan itu. Bonus bertujuan untuk memberi dorongan atau motivasi kepada karyawan agar rajin untuk masuk kerja.

Pada CV Indosukses Jaya Makmur tunjangan diberikan sesuai tingkat



jabatan karyawan. Tidak semua karyawan mendapatkan tunjangan. Tunjangan diberikan kepada HRD, operator mesin, asisten produksi, *foreman*, *quality control*, admin, karyawan logistic dan kepala gudang operasional mendapatkan tunjangan berupa tunjangan kesehatan dan tunjangan jabatan. Sedangkan untuk karyawan bagian *packing*, satpam, supir dan OB belum mendapatkan tunjangan tersebut kecuali bonus perbulan. Namun untuk tunjangan hari raya diberikan kepada semua karyawan. Untuk fasilitas pada CV Indosukses Jaya Makmur diberikan kepada HRD dan *marketing* berupa mobil.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan adanya kontradiksi pada penelitian sebelumnya. Peneliti tertarik melakukan penelitian di CV Indosukses Jaya Makmur yang merupakan perusahaan manufaktur yang terletak di kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Dan begitu pentingnya guna mengetahui sejauh mana dampak kecerdasan emosional, profesionalisme dan kompensasi dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut menarik peneliti untuk mengangkat judul "*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesionalisme dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Indosukses Jaya Makmur*".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumsuan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan emosional dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada CV Indosukses Jaya Makmur?
2. Apakah sikap profesionalisme dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV Indosukses Jaya Makmur?
3. Apakah pemberian kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV Indosukses Jaya Makmur?
4. Apakah kecerdasan emosional, profesionalisme dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan?

## **1.3 Tujuan**

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan oleh penulis, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan CV Indosukses Jaya Makmur.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sikap profesionalisme terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan CV Indosukses Jaya Makmur.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan CV Indosukses Jaya Makmur.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh simultan kecerdasan emosional, profesionalisme, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Indosukses Jaya Makmur.

#### **1.4 Manfaat**

Berikut adalah manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Studi ini dapat memperluas pengetahuan dan wawasan dalam bidang SDM, khususnya mengenai pengaruh kedisiplinan, sikap profesionalisme, dan kompensasi pada produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dalam menganalisis masalah-masalah actual yang terjadi pada perusahaan khususnya yang berhubungan dengan kedisiplinan, sikap profesionalisme kerja, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

- b. Bagi Lembaga

Bagi CV Indosukses Jaya Makmur, dari dilakukannya penelitian ini dapat membantu perusahaan mencapai tingkat keunggulan kompetitif yang lebih tinggi dan meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan dalam dunia bisnis yang berubah-ubah. Memberikan rekomendasi kepada perusahaan tentang cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- c. Bagi Bidang Pengetahuan

Diharapkan hasil penelitian ini akan memperluas pengetahuan tentang SDM, khususnya tentang pengaruh kedisiplinan, sikap profesionalisme, dan kompensasi pada produktivitas kerja karyawan.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Judul, Nama Peneliti, (tahun)  | Variabel  | Metode dan Alat Analisis | Hasil  |
|----|--|---|--------------------------|--|
| 1. | Dampak <i>Emotional Intelligence</i> , Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Dian Septianti, Nyayu Khairani Putri. 2023               | X1: <i>Emotional Intelligence</i><br>X2:Iklim Organisasi<br>X3:Pengembangan Karir<br>Y:Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan | Kualitatif & SPSS        | Peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, lingkungan organisasi, serta pengembangan karir.                         |
| 2. | Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ. Raisa Salsabila Zaher, Bachruddin Saleh Luturlean. 2023 | X1:Kecerdasan Emosional<br>X2:Gaya Kepemimpinan Karismatik<br>Y:Produktivitas Kerja   | Kuantitatif & SPSS       | Gaya kepemimpinan yang karismatik dan kecerdasan emosional memengaruhi produktivitas kerja karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ secara parsial dan simultan. |
| 3. | Pengaruh Disiplin Kerja,   | X1:Disiplin Kerja   | Kuantitatif & SPSS       | Di kalangan karyawan PT. Victory Chingluh  |

|    |  |  |                               |  |
|----|--|--|-------------------------------|--|
|    | Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia. Putri Handayani Milinia. 2023.  | X2:Motivasi<br>Y:Produktivitas Kerja                                     |                               | Indonesia, kedisiplinan, kecerdasan emosi, dan dorongan motivasi berdampak positif dan signifikan pada produktivitas mereka.   |
| 4. | Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Cv. Sinar Gebang Raya Di Medan. Dinda Shara, M. Amri Nasution, Al Firah. 2023.                    | X1:Profesionalisme Kerja<br>X2:Komitmen Kerja<br>Y:Produktivitas Kinerja | Kuantitatif & SPSS            | Menurut CV Sinar Gebang Raya, profesionalisme kerja dan komitmen kerja berdampak pada produktivitas kerja karyawan, profesionalisme serta komitmen kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 5. | Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Dori Mitra Candana, Hapzi Ali, Zefriyenni. 2023. | X1: Profesionalisme<br>X2:Pelatihan<br>Y1:Produktivitas<br>Y2:Pelatihan  | kualitatif & library research | Profesionalisme mempengaruhi produktivitas, pelatihan mempengaruhi produktivitas, profesionalisme mempengaruhi kinerja, pelatihan mempengaruhi kinerja, dan produktivitas mempengaruhi kinerja.                              |
| 6. | <i>The Influence</i>   | X1: <i>Integrity</i>   | Kuantitatif                   | Aspek integritas dan   |

|    |   |  |                    |   |
|----|---|--|--------------------|---|
|    | <i>Of Integrity And Professionalism On Employee Work Productivity In Agency Of Personnel Education And Training In Bekasi Regency.</i><br>Azis Hakim. 2022. | X2:<br><i>Professionalism</i><br>Y: <i>Productivity</i>                  | & SPSS             | profesionalisme berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.   |
| 7. | Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.<br>Rensi suryanti. 2022.            | X1:Kompensasi<br>X2:Pelatihan<br>X3:Lingkungan Kerja<br>Y: Produktivitas | Kuantitatif & SPSS | Secara parsial, variabel kompensasi (X1) tidak mempengaruhi produktivitas (Y) secara signifikan (uji t). Sebaliknya, variabel pelatihan (X2) serta lingkungan kerja (X3) secara parsial mempengaruhi produktivitas (Y) secara signifikan dan positif (uji t). |
| 8. | Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung.<br>Sevynica Rianda, Alex Winarno. 2022.                 | X1: Kompensasi<br>X2:Lingkungan Kerja<br>Y: Kinerja                      | Kuantitatif & SPSS | Kualitas kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara parsial oleh kompensasi; namun, lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.   |
| 9. | Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada  | X1:Kecerdasan Emosional<br>X2:Stres Kerja<br>Y:Produktivitas Karyawan    | Kuantitatif & SPSS | Beban kerja memiliki efek negatif dan signifikan pada produktivitas karyawan, sedangkan kecerdasan emosional memiliki efek positif  |

|     |  |   |                         |  |
|-----|--|---|-------------------------|--|
|     | Pt Matahari Duta Plaza Denpasar.<br>Ni Putu Rika Juliantari, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini.<br>2021.  |   |                         | dan signifikan pada produktivitas karyawan.  |
| 10. | Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda.<br>Muliaty.<br>2021.                                  | X1:Profesionalisme<br>X2:Komitmen Organisasi<br>X3:Kepuasan Kerja<br>Y:Kinerja Karyawan | Kuantitatif & SPLS      | Kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan; profesionalisme tidak memengaruhi kinerja karyawan.   |
| 11. | Kontribusi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.<br>Mohammad Ramadana, Indah Pangesti.<br>2021.                                   | X1:Kontribusi Kompensasi<br>X2:Lingkungan Kerja<br>Y :Produktivitas                     | Kuantitatif & SPSS      | Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi secara bersamaan serta parsial oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja.  |
| 12. | Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi.<br>Luh Kartika Ningsih, Ni Luh Putu Eka | X1:Kepuasan Kerja<br>X2:Semangat Kerja<br>X3: Kompensasi<br>Y : Produktivitas           | Kuantitatif & Smart PLS | Hubungan antara semangat kerja serta kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan hubungan antara kepuasan kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. |

|     |   |  |                         |  |
|-----|---|--|-------------------------|--|
|     | Yudi Prastiwi.<br>2021.   |  |                         |  |
| 13. | Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas kerja PT Mugai Indonesia.<br>Nida Abriana Mutiadi, Ahmad Gunawan, Imam Sucipto.<br>2021.   | X1: Beban Kerja<br>X2: Kompensasi<br>X3: Lingkungan Kerja<br>Y : Produktivitas | Kuantitatif & Smart PLS | Kondisi kerja dan imbalan berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; tingkat beban kerja berkontribusi positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. |
| 14. | Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma usaha kabupaten Labuhanbatu Selatan.<br>Agung Vay Rezi Nasution, Junaidi Mustapa Harahap, Nurhabibah Ritonga.<br>2020. | X1: Kecerdasan Emosional<br>X2: Kepercayaan Diri<br>Y: Produktivitas Kerja     | Kuantitatif & SPSS      | Kecerdasan emosional memengaruhi produktivitas pekerja. Selain itu, kepercayaan diri memengaruhi produktivitas pekerja.  |
| 15. | <i>The Effect Of Professionalism On Employee Work Productivity At Sakara Jaya Company.</i><br>Rinintha  | X: <i>Professionalism</i><br>Y: <i>Employee Work Productivity</i>              | Kuantitatif & SPSS      | profesionalisme (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dibuktikan dengan nilai thitung variabel profesionalisme (X) sebesar 20,830,                              |



|     |  |  |                    |   |
|-----|--|--|--------------------|---|
|     | Parameswari, Fidelis Wato Tholok, Pujiarti. 2020.  |  |                    | sedangkan nilai t tabel untuk N = 85 adalah 1,988. Dengan demikian, 20,830 lebih besar dari 1,988, jika H0 ditolak dan Ha diterima.   |
| 16. | <i>The Effect Of Profesionalism On Employee Work Productivity In The Statistic Center Of Sulawesi Province.</i><br>Usman, Yanti. 2020.                         | X: <i>Professionalism</i><br>Y: <i>Productivity</i>          | Kuantitatif & SPSS | Hasil uji hipotesis memperlihatkan temuan yang positif serta signifikan pada variabel profesionalisme dibandingkan dengan variabel produktivitas kerja karyawan.  |
| 17. | Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PDAM kabupaten Karawang.<br>Rahman Tanjung, Hendar, Opan Arifudin, Hanafiah. 2020. | X1: Penilaian Kinerja<br>X2: Kompensasi<br>Y : Produktivitas | Kuantitatif & SPSS | Ada hubungan positif serta kuat antara variabel penilaian kerja dan produktivitas kerja karyawan, dan hubungan positif dan kuat antara variabel kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. Secara bersamaan dan parsial, penilaian kinerja dan kompensasi memengaruhi produktivitas kerja karyawan. |
| 18. | Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Super Sukses Motor Di Pontianak.<br>Meiliana Kartolo.                | X1: Kompensasi<br>X2: Pelatihan Kerja<br>Y : Produktivitas   | Kuantitatif & SPSS | kompensasi serta pelatihan kerja secara simultan dan parsial dapat berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  |

|     |   |   |                    |  |
|-----|---|---|--------------------|--|
|     | 2020.   |   |                    |  |
| 19. | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja.<br>Arina Fransiska.<br>2019.   | X1:Motivasi Kerja<br>X2:Kecerdasan Emosional<br>Y:Produktivitas Kerja             | Kuantitatif & SPSS | Motivasi kerja serta kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas karyawan. |
| 20. | Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.<br>Dedy Tri Cahya, Muhamad Aziz Firdaus, Rachamtullaily Tina Kartika Rinda.<br>2019.                                       | X1:Kecerdasan Emosional<br>X2:Motivasi<br>Y:Produktivitas Kerja Karyawan          | Kuantitatif & SPSS | Secara simultan, kecerdasan emosional serta motivasi tidak mempengaruhi tingkat produktivitas pekerja.             |
| 21. | Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Ktc Coal Mining & Energy Di Samarinda.<br>Hijriani Muharam, Titin Ruliana, Suyatin.<br>2019. | X1:Profesionalisme<br>X2:Disiplin<br>X3:Lingkungan Kerja<br>Y:Produktivitas Kerja | Kuantitatif & SPSS | Produktivitas karyawan berdampak signifikan oleh lingkungan kerja, profesionalisme, dan disiplin.                  |
| 22. | Pengaruh Integritas,  | X1:Integritas,<br>X2:Kompetensi,  | Kuantitatif & SPSS | Kinerja karyawan bagian akuntansi PT.  |

|  |   |  |  |   |
|--|---|--|--|---|
|  | Kompetensi,<br>dan<br>Professionalis<br>me Terhadap<br>Produktivitas<br>Kerja<br>Karyawan<br>Bagian<br>Akuntansi Pada<br>PT. Bank<br>mandiri<br>(persero) Tbk<br>Manado.<br>Falentina K. G.<br>Rani, Linda<br>Lambey,<br>Sherly Pinatik.<br>2018. | X3:Profesionalis<br>me<br>Y:Produktivitas<br>Kerja |  | Bank Mandiri<br>(Persero) Tbk Manado<br>dipengaruhi oleh<br>integritas, kompetensi,<br>dan profesionalisme. |
|--|---|--|--|---|

## 2.1 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Produktivitas Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Mahawati (2021), produktivitas kerja adalah aktivitas menciptakan karya tertentu, baik itu produk, ide, atau kemampuan melalui keterampilan yang disertai dengan usaha berkelanjutan untuk menghasilkan karya tersebut. Robbins dan DeCenzo dalam Wijaya (2021) menyatakan bahwa produktivitas merupakan keluaran barang dan jasa yang dibuat dibagi dengan masukan yang diperlukan untuk menghasilkannya.

Pendapat Washinin dalam Wijaya (2021) menjelaskan bahwa efektivitas dan efisiensi adalah dua konsep utama yang terlibat dalam produktivitas. Efektivitas menunjukkan hasil dan kualitas dari hasil yang dicapai, efisiensi menunjukkan tingkat penggunaan sumber daya manusia, dana, dan alam untuk mencapai hasil tertentu. Moekijat menambahkan bahwa produktivitas kerja secara umum dinyatakan sebagai rasio antara rata-rata hasil serta jam kerja yang digunakan dalam proses.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sebuah pencapaian seseorang dalam mencapai tujuan dengan memberikan hasil kerja yang

mempertimbangkan kualitas.

#### 2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Seperti yang dikutip oleh Anoraga, Wijaya (2021), produktivitas dipengaruhi oleh:

##### 1. Pekerjaan yang menarik

Karyawan cenderung lebih produktif ketika mereka merasa senang atau tertarik terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Ini karena ketika seseorang menikmati pekerjaannya, hasil yang dihasilkan cenderung lebih memuaskan dibandingkan dengan ketika mereka melakukan pekerjaan yang tidak disukai.

##### 2. Upah yang baik

Secara prinsip, individu yang bekerja berharap mendapatkan penghargaan yang sepadan dengan pekerjaannya. Dengan upah yang memadai, dapat meningkatkan semangat kerja secara signifikan.

##### 3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Keamanan dan perlindungan di tempat kerja merujuk pada aspek pekerjaan yang membutuhkan perlindungan fisik atau pelatihan yang memadai sebelum melakukan pekerjaan tertentu. Hal ini menghilangkan rasa khawatir atau ragu saat bekerja.

##### 4. Penghayatan atau maksud dan makna pekerjaan

Salah satu metode untuk membangkitkan kesadaran akan tujuan dan makna pekerjaan yakni dengan menginformasikan kepada pekerja tentang manfaat dari produk yang dihasilkannya. Ini dapat dilakukan dengan menunjukkan secara langsung manfaatnya atau bahkan dengan memberikan contoh sampel produk tersebut. Dengan memahami tujuan dari pekerjaannya, individu akan cenderung meningkatkan kualitas pekerjaannya secara berkelanjutan.

##### 5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Kualitas lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak positif bagi semua pihak terlibat, termasuk para pekerja, manajemen, dan hasil kerja yang dihasilkan.

6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan (Instansi).

Karyawan merasa bangga saat perusahaan tempat mereka bekerja mengalami pertumbuhan yang signifikan, karena hal ini dapat meningkatkan rasa kebanggaan terhadap pekerjaan mereka.

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Dengan terlibat dalam kegiatan organisasi di tempat kerja, karyawan akan merasa memiliki ikatan emosional dengan perusahaan atau instansi tersebut. Dengan meningkatnya rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan akan cenderung meningkatkan produktivitas kerja mereka.

8. Kesetiaan/komitmen pimpinan pada diri karyawan

Komitmen yang ditunjukkan oleh pimpinan terhadap karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam membangun kepercayaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen pimpinan juga mencerminkan reputasi organisasi tersebut, dan keberlangsungan perusahaan seringkali bergantung pada sikap kepemimpinan.

9. Disiplin kerja yang keras

Karyawan mungkin merasa tidak nyaman dengan disiplin kerja yang sangat ketat dari perusahaan.

#### 2.2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Simamora dikutip dalam Waskito (2021) yaitu:

1. Kuantitas kerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh pekerja dalam kuantitas tertentu, dibandingkan dengan peraturan yang dibuat perusahaan.
2. Standar hasil terkait kualitas produk yang dibuat dan bagaimana kemampuan teknis karyawan dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan yang perusahaan tetapkan disebut sebagai kualitas kerja.
3. Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan untuk menyelesaikan suatu aktivitas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, dinilai

berdasarkan persepsi karyawan terhadap waktu mulai hingga tercapainya output yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### 2.2.1.4 Kajian Keislaman Produktivitas Kerja

Manusia secara alami memiliki dorongan yang kuat untuk mengeksplorasi hal-hal baru. Dimana rasa ingin tahu membuat manusia selalu mudah bergerak dalam menciptakan sesuatu yang baru bagi kemajuan manusia. Dari rasa keingintahuan yang dimiliki manusia melahirkan sebuah lapangan pekerjaan yang terus dikembangkan berdasarkan keahlian. Bekerja adalah sunnatullah dari kehidupan manusia untuk mencapai berbagai prestasi. Intinya, dengan berusaha keras dalam pekerjaan, dapat mencapai hasil terbaik. Hal ini sebagaimana Allah SWT menjelaskan dalam Al-Qur'an surat Ar-Rahman ayat 60.

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ

“Tidak ada balasan untuk kebaikan selain kebaikan (pula).”

Adapun hadist yang menjelaskan tentang produktivitas sebagaimana disebutkan dibawah ini:

كُنْ فِي الدُّنْيَا كَمَا أَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ غَائِبٌ سَبِيلٌ، كَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ:  
إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرَ الصَّبَاحَ، وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرَ الْمَسَاءَ،  
وَأَخَذَ مِنْ صِحِّحِكَ لِمَرْضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ (رواه ابن عمر)

“Jadilah engkau di dunia seakan-akan orang yang mengembara atau orang yang sedang bepergian”. Ibnu `Umar selalu mengatakan: “Apabila engkau berada di sore hari, janganlah engkau menunggu waktu pagi hari. Apabila engkau berada di pagi hari, janganlah engkau menunggu sore hari. Kerjakanlah di masa sehatmu untuk (bekal) di masa sakitmu, dan masa hidupmu untuk (bekal) sesudah matimu” (HR Ibn `Umar).

Dalam hadist tersebut menjelaskan bahwa wadah dari produktivitas adalah waktu. Waktu merupakan rahmat yang diberikan oleh Allah untuk digunakan sebaik mungkin untuk bekerja. Sebab bekerja merupakan ibadah.

## 2.2.2 Kecerdasan Emosional

### 2.2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2004), sering disebut kecerdasan antarpribadi, adalah kemampuan empati: motivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, dan bagaimana mereka berkolaborasi. Tenaga kerja yang berhasil secara garis besar, memiliki kepekaan emosional yang tinggi. Ini merupakan kemampuan yang berpusat pada individu, melibatkan pembentukan model diri yang tepat dan kemampuan untuk menerapkannya dalam kehidupan. Dalam pandangan Gardner, kemampuan untuk mengidentifikasi dan merespons perasaan, temperamen, motivasi dan dorongan orang lain. adalah bagian dari kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional dianggap sebagai kunci untuk memahami diri sendiri, memungkinkan akses ke perasaan pribadi individu serta kemampuan untuk mengidentifikasi serta mengelola perasaan tersebut untuk membimbing perilaku.

Sebagaimana dijelaskan oleh Daniel Goleman, Kecerdasan emosional meliputi kemampuan individu untuk memotivasi diri sendiri ketika menghadapi kegagalan, mengontrol emosi mereka, mencegah kepuasan, dan mengelola kondisi mental mereka. Goleman juga menegaskan kecerdasan emosional memiliki peran lebih besar dibandingkan dengan keahlian atau IQ untuk menentukan siapa yang akan sukses dalam pekerjaan. Hanya 20% merupakan kontribusi kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kesuksesan seseorang, sedangkan kecerdasan emosional berkontribusi hingga 60%. Dalam artikel E.L Thorndike di *Harper's Magazine*, disebutkan bahwa IQ seseorang termasuk bagian dari kecerdasan emosional, yaitu kecerdasan sosial, yang merupakan kemampuan guna berhubungan bijaksana dengan sesamanya pada hubungan interpersonal.

Studi yang dilakukan oleh Sternberg menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berbeda dari kemampuan akademis dan merupakan komponen penting dalam menentukan kesuksesan seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu aspek kecerdasan praktis yang sangat dihargai di tempat kerja adalah kemampuan untuk memahami pesan-pesan

tak terucapkan secara efektif, yang sangat penting bagi manajer.

Menurut Abdul (2021), kemampuan individu untuk menerima, mengevaluasi, dan mengendalikan emosinya sendiri dan orang lain di sekitarnya disebut *emotional quotient (EQ)*. Sementara itu, Salovey dan Mayer menyatakan bahwa Kecerdasan sosial melibatkan kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi, baik dari diri sendiri maupun orang lain, serta menggunakan pemahaman ini dalam interaksi sosial untuk mengarahkan pikiran dan tindakan (Shapiro, 1998).

Berdasarkan pengertian kecerdasan emosional sebelumnya, dapat dibuat kesimpulan bahwa kecerdasan emosional ialah kemampuan atau kelebihan yang dimiliki setiap individu dalam mengelola emosi, serta menghadapi dan mengendalikan perasaan ketika menghadapi masalah atau kegagalan.

#### 2.2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan emosional

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Abdul (2021) antara lain:

a. Faktor Otak

Mengilustrasikan dalam kajiannya tentang kecerdasan emosional seperti struktur otak menempatkan amigdala dalam berperan mengatur emosional manusia.

b. Faktor Lingkungan

Menilai bahwa lingkungan merupakan faktor utama yang menentukan pengalaman dan mampu membentuk perilaku, karakter dan kecerdasan seseorang dalam bertindak. Hal ini didasarkan pada proses kehidupan yang membentuk pengalaman seseorang.

c. Faktor Lingkungan Sekolah

Teori yang dikembangkan oleh Hurlock (1990) Menuturkan betapa lingkungan sekolah memiliki peran penting dalam membentuk kecerdasan seseorang. Hal didasarkan bahwa sekolah merupakan tempat pendalaman pengetahuan. Selain itu, pembentuk aspek kognitif, psikomotor dan afektif merupakan hal yang diterima oleh anak di lingkungan sekolah.



d. Faktor Lingkungan dan Dukungan Sosial

Caruso dan Salovery (2019) mengatakan bahwa lingkungan sosial merupakan aspek yang penting bagi seseorang untuk mengenali lingkungan sosialnya. Pengalaman sosial dapat mempengaruhi keputusan seseorang dalam bertindak untuk menentukan sikap dan kepribadiannya.

2.2.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Lima ukuran kecerdasan emosional disebutkan oleh Goleman (2004):

- a. Kesadaran diri: kemampuan seseorang untuk mengamati dan memperhatikan perasaan diri.
- b. Pengaturan diri: kemampuan untuk menenangkan diri, meredakan ketakutan, depresi, atau kebersinggungan, serta mengatasi dampak dari kekurangan kemampuan emosi utama.
- c. Motivasi: kemampuan untuk mengarahkan emosi agar menjadi alat yang digunakan untuk mencapai tujuan dan mengendalikan diri sendiri.
- d. Mengenali emosi orang lain: kemampuan berbasis kesadaran, yang merupakan kemampuan penting untuk berinteraksi.
- e. Keterampilan sosial: kemampuan untuk mengendalikan perasaan seseorang melalui kemampuan berinteraksi sosial, kepemimpinan, dan kesuksesan dalam hubungan interpersonal.

2.2.2.4 Kajian Keislaman Kecerdasan Emosional

Pengendalian emosi, menghindari tindakan agresif yang dipicu oleh emosi yang berlebihan, serta menjaga ketenangan dapat menciptakan harmonisasi dalam interaksi dan mendorong introspeksi diri. Hal ini sesuai dengan apa yang Allah katakan dalam surat Al-Fushilat ayat 34, yang mengatakan:

وَلَا تَسْتَوِى الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۚ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ

“Tidaklah sama kebaikan dengan kejahatan. Tolaklah (kejahatan) dengan perilaku yang lebih baik sehingga orang yang ada permusuhan denganmu serta-merta menjadi seperti teman yang sangat setia.”

### 2.2.3 Profesionalisme

#### 2.2.3.1 Pengertian Profesionalisme

Menurut Hasibuan (2017), profesionalisme didefinisikan sebagai kualitas, mutu, dan perilaku yang menjadi karakteristik suatu profesi atau yang bersifat profesionalisme. Profesionalisme yaitu istilah yang menunjukkan bahwa setiap pekerjaan sebaiknya dilakukan oleh orang dengan keahlian di bidangnya. Istilah profesionalisme, menurut Supriadi merujuk pada tingkat penampilan atau kinerja seseorang sebagai profesional, yang berkisar dari tinggi hingga sedang. Selain itu, sikap dan komitmen yang ditunjukkan oleh anggota profesi untuk mematuhi standar internasional dan kode etik profesi dikenal sebagai profesionalisme.

Profesionalisme adalah konsep bahwa kegiatan masyarakat tertentu harus dilakukan dengan ahli berdasarkan rasa terpanggil dan komitmen untuk menerima panggilan tersebut dengan pengabdian. Hal ini mencakup kesiapan untuk selalu memberikan bantuan kepada mereka yang kesulitan dalam situasi sulit (Wignjosoebroto, 1999). Profesionalisme didefinisikan sebagai keandalan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas tinggi, tepat waktu, cermat, dan menggunakan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti (Siagian, 2009).

Dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah sikap, perilaku, dan standar etika yang mencerminkan tingkat keterampilan, keahlian dan dedikasi yang tinggi dalam lingkungan kerja yang melibatkan kesadaran terhadap tanggung jawab, etika kerja, dan standar yang berlaku di tempat kerja.

#### 2.2.3.2 Karakteristik profesionalisme

Menurut Hasibuan (2017) ada tiga karakteristik kerja profesionalisme, yaitu:

1. Seorang profesional bertekad untuk mewujudkan kebajikan demi menjaga integritas profesi, tanpa terlalu fokus pada imbalan finansial;
2. Profesionalisme membutuhkan keterampilan teknis berkualitas yang diperoleh melalui pembelajaran dan/atau pelatihan yang intensif dan menyeluruh;

3. Kualitas kerja seorang profesional, baik dari segi teknis maupun moral, dinilai berdasarkan pada ketaatan terhadap kode etik yang disepakati oleh organisasi profesional.

#### 2.2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Profesionalisme

Menurut Kurniawan (2005), berbagai faktor yang memperkuat profesionalisme pegawai dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keterampilan

Ditujukan untuk merujuk pada keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, yang mencakup kecakapan dan ketangkasan yang memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi.

2. Kompetensi

Merupakan representasi dari kemampuan pegawai, yang mencakup informasi dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu, yang didukung oleh pengalaman yang berkembang seiring berjalannya waktu.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu elemen yang memengaruhi tingkat profesionalisme dalam pekerjaan. Meskipun tidaklah menjadi satu-satunya faktor yang berpengaruh, kompensasi dipercaya memiliki peran penting dalam memicu profesionalisme dalam bekerja.

4. Loyalitas

Dari segi teori, loyalitas berkaitan dengan tingkat kepatuhan, terutama terhadap aturan yang berlaku. Tingkat kepatuhan yang baik dapat terwujud apabila pegawai atau aparatur dapat mematuhi aturan yang ada. Loyalitas juga terkait erat dengan kemampuan dalam menanggung jawab atas tugas pekerjaan dan responsif terhadap situasi. Selain itu, loyalitas juga mencakup memberikan pelayanan tanpa membedakan berdasarkan golongan tertentu.

5. Performasi

Performasi merupakan hasil atau pencapaian kerja yang dapat diinterpretasikan sebagai prestasi, pelaksanaan, pencapaian, atau hasil dari aktivitas kerja (LAN, 1992). Konsep performasi menekankan pencapaian

individu (Smith dalam Kurmawan 2005). Sedangkan menurut Gibson dalam Kurniawan (2005) menjelaskan bahwa performasi, atau prestasi (yang mencakup kehandalan dan keterampilan), adalah hasil yang diharapkan dari perilaku dalam pekerjaan, yang sejalan dengan konsep kinerja.

## 6. Budaya Organisasi

Pada dasarnya, budaya organisasi mencerminkan prinsip filosofis dan dapat berfungsi sebagai standar yang membuat karyawan terikat karena dapat diatur secara resmi dalam berbagai kebijakan perusahaan. Dengan mengatur budaya organisasi sebagai panduan untuk kebijakan dan regulasi yang berlaku, Pemimpin dan karyawan akan saling terkait, membentuk sikap dan perilaku yang sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan. Ini pada gilirannya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan yang memiliki tingkat integritas yang tinggi.

### 2.2.3.4 Indikator Profesionalisme

Menurut Sedarmayanti (2010) dalam Atika (2020), indikator profesionalisme adalah sebagai berikut:

#### 1. Kompetensi

Menurut Rahadi (2021), "Kompetensi" adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan tindakan yang digunakan oleh seorang karyawan saat menjalankan tanggung jawab mereka.

#### 2. Efektifitas

Efektivitas, menurut Bormasa (2022), adalah elemen utama dari tindakan yang menghasilkan pencapaian tujuan, dilihat dari keberhasilan mencapai tujuan dan kecepatan dalam mencapai berbagai target yang telah ditetapkan selaras pada jadwal yang ditentukan.

#### 3. Efisiensi

Menurut Syam (2020), efisiensi kerja merupakan harmonisasi terbaik antara pelaksanaan suatu tugas dengan hasil pekerjaan yang sesuai dengan kualitas serta hasil yang diinginkan.

#### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab, menurut Hasibuan yang dikutip dalam Akila (2020), adalah kewajiban untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan sebagai hasil dari otoritas yang dimiliki atau diberikan.

##### 2.2.3.5 Kajian Keislaman Profesionalisme

Dalam al-Qur'an atau hadis, terdapat beberapa ayat atau hadis yang menegaskan pentingnya, bahkan keharusan untuk menjalankan pekerjaan dengan profesional diantaranya:

##### 1. Surat An-Nisa ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ فَاذْكُرُوا  
بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.

Pada ayat tersebut, ada kata "ahli" yang mengacu pada seorang yang memiliki keahlian atau keahlian profesional. Oleh karena itu, dalam Islam, ditegaskan larangan untuk menyerahkan amanah, jabatan, atau pekerjaan kepada mereka yang tidak memiliki keahlian profesional. Hal ini menandakan bahwa menjadi seorang muslim berarti juga menjadi seorang profesional di bidangnya

#### 2.2.4 Kompensasi

##### 2.2.4.1 Pengertian Kompensasi

Firdaus (2022) menjelaskan kompensasi ialah upah yang karyawan terima sebagai balasan atas pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan bentuk penggantian atas kontribusi kinerja yang karyawan berikan bagi perusahaan (Rumenda, 2018). Mujanah (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang perusahaan berikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas penyelesaian pekerjaan mereka sesuai dengan kewajiban yang diberikan atau pencapaian standar atau target yang telah

ditetapkan. Kompensasi dapat mencakup pengembalian dalam bentuk keuangan, serta manfaat yang secara langsung dirasakan oleh karyawan dalam hubungan kerja (Wati et al., 2016). Segala pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang karyawan terima sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan disebut kompensasi (Hasibuan, 2010 dalam Firdaus 2022).

Dari konsep kompensasi yang telah dijelaskan di atas, kompensasi adalah hadiah yang diberikan kepada karyawannya oleh perusahaan secara langsung maupun tidak langsung karena telah berhasil menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan target yang ditetapkan, dalam bentuk imbalan berupa uang, barang, atau keduanya.

#### 2.2.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Firdaus (2022), beberapa tujuan kompensasi adalah:

1. Perusahaan harus bersaing di pasar kerja untuk menarik karyawan berkualitas, sehingga kompensasi harus kompetitif.
2. Kompensasi yang kompetitif memungkinkan karyawan yang berpotensi dan berkualitas, dan mencegah karyawan pindah ke perusahaan lain.
3. Manajemen kompensasi yang efektif dapat menciptakan keadilan, sehingga menjaga hubungan harmonis antara perusahaan dan karyawan. Keadilan dalam kompensasi finansial berarti setiap karyawan menerima jumlah yang wajar dan sesuai.
4. Sikap dan perilaku negatif dapat diperbaiki dengan kompensasi yang layak dan adil, selain itu meningkatkan hasil kerja.
5. Program kompensasi yang masuk akal membantu bisnis menarik dan mempertahankan karyawan dengan biaya yang sesuai.

#### 2.2.4.3 Jenis Kompensasi

Dessler (2010) dalam Zunaidah (2020) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua jenis:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Gaji, insentif, bonus, serta tunjangan jabatan adalah beberapa jenis kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan karena mereka bekerja untuk perusahaan.

## 2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect compensation*)

Salah satu jenis kompensasi adalah kompensasi tidak langsung, yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, tanpa berhubungan langsung dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Contohnya mencakup tunjangan, fasilitas, dan layanan yang ditawarkan oleh perusahaan.

### 2.2.4.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017), kebijakan kompensasi dipengaruhi oleh enam komponen:

1. Kebijakan pemerintah,
2. Tawaran dari bisnis serta pekerja,
3. Standar biaya hidup pekerja
4. Skala perbandingan gaji,
5. Permintaan dan ketersediaan tenaga kerja,
6. Kemampuan finansial perusahaan.

### 2.2.4.5 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi, menurut Afandi (2018) dalam Nasrani (2021), yaitu:

#### 1. Upah dan Gaji

Gaji biasanya dihitung dengan tarif mingguan, bulanan, atau tahunan. Sebaliknya, pekerja produksi dan pemeliharaan biasanya menerima upah yang dikaitkan dengan tarif per jam.

#### 2. Insentif

Insentif ialah kompensasi tambahan yang yang diberikan perusahaan ke karyawan.

#### 3. Tunjangan

Asuransi kesehatan serta jiwa, program pensiun, cuti sosial, dan tunjangan terkait pekerjaan adalah beberapa contoh tunjangan.

#### 4. Fasilitas

Contohnya seperti mobil dinas, tempat parkir , dan lain-lain yang disediakan untuk pegawai

##### 2.2.4.6 Kajian Keislaman Kompensasi

Hasil kerja adalah imbalan atas layanan yang pemberi kerja berikan kepada karyawan. Balas jasa atau kompensasi di Indonesia sering diartikan sebagai gaji dan upah, meskipun sebenarnya hanyalah satu bentuk kompensasi. Insentif, keuntungan, dan tunjangan juga ada. Perusahaan harus mengelola sistem kompensasi dengan hati-hati dan tepat, karena jika tidak hal ini bisa menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap balas jasa yang mereka terima (*pay dissatisfaction*).

Dalam Al Qur'an, Allah Ta'ala berfirman tentang kompensasi untuk pekerjaan.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. An Nahl 97).”

Menurut Ibnu Majah, Nabi Muhammad Shalallahu ‘Alaihi Wasallam mengatakan:

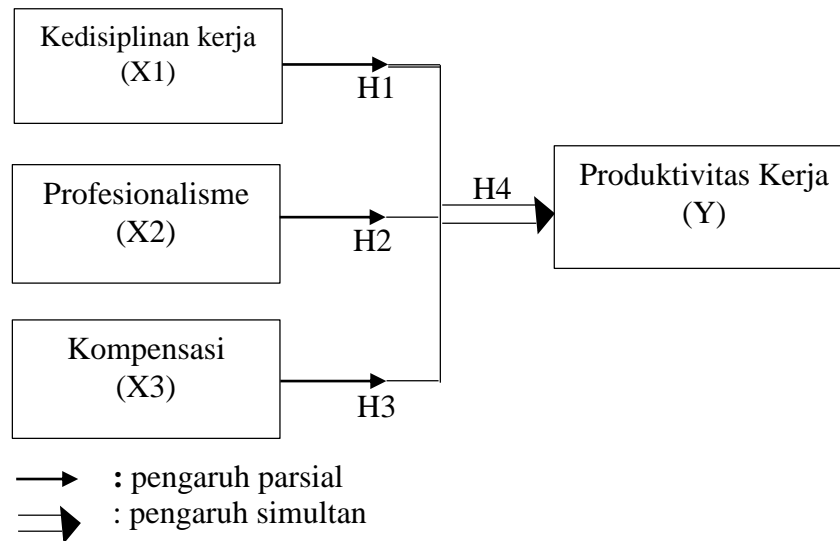
اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah).

Menurut Ahmad dalam Kartawan (2018), menunjukkan bahwa pembayaran gaji segera setelah pekerjaan selesai, termasuk melalui penetapan jadwal gaji yang tepat dapat meningkatkan kinerja.



### 2.3 Kerangka Konseptual



### 2.4 Hipotesa Penelitian

#### 1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh individu untuk mengelola dan mengendalikan emosi. Kecerdasan emosional ini membantu seseorang mengendalikan emosinya secara proporsional dan mengelola suasana hati. Kemampuan ini juga membantu individu dalam mengatasi tantangan dan mengendalikan perasaan mereka saat menghadapi masalah atau kegagalan. Kecerdasan emosional tinggi menjadikan seseorang lebih kritis dan objektif dalam menangani situasi yang kompleks. Mereka juga cenderung bersikap ramah, memiliki dorongan untuk berkolaborasi, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Di sisi lain, individu dengan kecerdasan emosional rendah mungkin kurang sensitif terhadap perasaan orang lain dan cenderung sulit berempati. Mereka mungkin cenderung bersikap khawatir dan pesimis dalam menghadapi situasi yang menantang.

Temuan ini selaras dengan temuan studi sebelumnya oleh Septianti dan Putri (2023) memberikan bukti bahwa kecerdasan emosional memiliki efek positif yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Milinia (2023) menyatakan bahwasanya Kecerdasan emosional memiliki efek positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia. Namun, penelitian oleh Cahya, dkk. (2019)

menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang disimulasikan tidak berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**H1: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.**

## **2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Profesionalisme adalah sebuah kemampuan menyesuaikan diri dengan kegiatan perusahaan seorang karyawan yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja secara efektif dan efisien, karyawan bertanggung jawab untuk berperilaku lebih baik daripada sekadar mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Temuan ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya oleh Shara (2023) menunjukkan bahwa

Profesionalisme kerja berdampak sebagian pada tingkat produktivitas karyawan di CV. Sinar Gebang Raya. Kemudian penelitian oleh Parameswari (2020) menunjukkan bahwa Profesionalisme (X) mempunyai berpengaruh signifikan pada Produktivitas Karyawan (Y). Namun, berbeda dengan temuan penelitian yang Muliaty (2021) lakukan, menunjukkan bahwa profesionalisme tidak memengaruhi kinerja karyawan dan komitmen organisasi, kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**H2: Profesionalisme berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.**

## **3. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Kompensasi adalah imbalan yang karyawan terima dari perusahaan karena sudah menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah diberikan dalam bentuk uang, baik dalam bentuk barang langsung maupun tidak langsung. Pemberian kompensasi yang memadai sangat penting untuk menjaga produktivitas karyawan, karena kompensasi yang kurang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, sedangkan kompensasi yang cukup dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Temuan ini selaras dengan temuan studi sebelumnya oleh Ramadona dan Pangesti (2021) menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kompensasi

berkontribusi besar pada produktivitas kerja. Kemudian penelitian oleh Tanjung, dkk (2020) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dan produktivitas kerja karyawan kuat dan positif. Namun, berbeda dengan temuan studi Suryanti (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dengan kata lain, kompensasi tidak berdampak positif pada produktivitas PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**H3: Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.**

#### **4. Hubungan Kecerdasan emosional, Profesionalisme Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Faktor-faktor seperti kecerdasan emosional, profesionalisme, dan kompensasi berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Kemampuan dalam mengelola emosi, baik diri sendiri ataupun orang lain, dapat mempengaruhi hubungan antarindividu di tempat kerja dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta hasil kerja yang optimal.

Profesionalisme kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat profesionalisme kerja yang tinggi ialah karyawan yang memiliki komitmen dan tanggung jawab yang baik terhadap tugasnya. Karyawan dapat memenuhi target mereka dengan efisien, dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pekerjaannya. Sehingga dapat meningkatkan tingkat produktivitas pekerja.

Kompensasi berpengaruh pada produktivitas kerja. Kompensasi merupakan sebuah penghargaan dari perusahaan, dimana karyawan akan merasa dihargai atas usaha dan kerja yang telah diberikan kepada perusahaannya sehingga menyebabkan karyawan termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal. Kompensasi memainkan peran penting dalam menciptakan, memelihara, dan menopang produktivitas. Karyawan yang tidak berpuas hati dengan kompensasi mereka cenderung mencari kesempatan di tempat lain. Oleh karena itu, penawaran kompensasi yang memadai dapat menjadi faktor yang mendorong peningkatan produktivitas di tempat kerja.

Akibatnya, mereka akan lebih cenderung mempertahankan tingkat

profesionalisme yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Maka hipotesis yang bisa diambil yaitu

**H4: Kecerdasan emosional, profesionalisme, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian ialah suatu prosedur ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan maksud tertentu (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa metodologi penelitian kuantitatif berasal dari positivisme, dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan Alat penelitian merupakan instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data, yang nantinya akan dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Menurut Sahir (2021), penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara berbagai variabel, dengan maksud untuk memberikan jawaban terhadap penyelesaian masalah hipotesis awal dengan menggunakan metode statistik. Metode penelitian kuantitatif menggunakan alat statistik untuk menganalisis data, sehingga hasil yang diperoleh berupa data numerik. Pendekatan kuantitatif sangat mengutamakan hasil yang objektif; data dapat diperoleh secara objektif dengan menyebarkan kuesioner dan kemudian diuji menggunakan proses validitas dan reliabilitas. Studi ini menerapkan penelitian eksplanatori yang merupakan jenis penelitian yang digunakan yang bertujuan untuk menjelaskan dan memberikan pemahaman mendalam terhadap permasalahan yang diteliti (Supriyanto & Maharani, 2013).

Dalam hal ini peneliti bertujuan membuktikan apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional, profesionalisme dan kompensasi terhadap produktivitas di CV Indosukses Jaya Makmur Pasuruan.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Studi ini dilaksanakan di CV Indosukses Jaya Makmur Pasuruan, yang berlokasi di Desa Tejowangi, Purwosari, Pasuruan, Jawa Timur 67162.

### **3.3 Populasi**

Menurut Sugiyono (2013), "Populasi" adalah istilah yang mengacu dalam Kelompok subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dijadikan sebagai area generalisasi untuk diselidiki. Setelah penyelidikan selesai, peneliti membuat kesimpulan tentang subjek tersebut. Penelitian ini menganalisis 85 pekerja CV Indosukses Jaya Makmur di Pasuruan.

### **3.4 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2013), populasi yang lebih besar dapat diwakili melalui sampel. Dalam studi ini, peneliti menerapkan teknik pengambilan sampel secara jenuh, di mana Sampel diambil dari semua orang dalam populasi (Sugiyono, 2013). Sampel penelitian ini terdiri dari 85 karyawan CV Indosukses Jaya Makmur, Pasuruan.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Data primer dan sekunder dipakai pada studi ini, dijelaskan seperti dibawah ini:

#### **1. Data primer**

Data primer ialah sumber data yang secara langsung menyediakan informasi kepada peneliti (Sugiyono, 2013). Data primer dikumpulkan melalui pengamatan, wawancara, serta penyebaran kuesioner kepada karyawan di CV Indosukses Jaya Makmur Pasuruan yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja, profesionalisme, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

#### **2. Data sekunder**

Informasi pada data sekunder diperoleh dari organisasi, lembaga, badan, atau institusi, disebut data sekunder (Abdullah, 2012). Dalam penelitian ini, profil dan dokumentasi perusahaan dan laporan yang sudah tersedia digunakan sebagai data sekunder.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Observasi**

Observasi ialah teknik di mana peneliti secara langsung mengamati peristiwa yang sedang diselidiki di lapangan. Setelah melakukan observasi, peneliti dapat menggambarkan permasalahan yang diamati dan mengaitkannya dengan metode pengumpulan data tambahan, seperti wawancara atau kuesioner. Hasil observasi ini kemudian dianalisis dan dihubungkan dengan teori serta penelitian sebelumnya (Sahir, 2021).

#### **2. Wawancara**

Sahir (2021) menjelaskan bahwa wawancara adalah metode Mencari data yang relevan bagi penelitian dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada narasumber yang telah dipilih, yang berkaitan dengan topik penelitian.

#### **3. Kuisisioner**

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa kuisisioner adalah metode Menyusun pertanyaan tertulis sebagai alat pengumpulan data yang dibagikan kepada individu yang berpartisipasi untuk meminta jawaban mereka. Teknik ini diterapkan untuk mengumpulkan informasi tentang bagaimana kecerdasan emosional, profesionalisme, serta kompensasi berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Hasil dari kuisisioner nantinya akan dijadikan sebagai data primer oleh peneliti dan dibagikan dengan menggunakan skala likert 1-5.

- a. Skor 1 = sangat tidak setuju
- b. Skor 2 = tidak setuju
- c. Skor 3 = netral
- d. Skor 4 = setuju
- e. Skor 5 = sangat setuju

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional disusun untuk mempermudah pengumpulan data dan menghindari diferensiasi interpretasi serta mempersempit dimensi variabel

yang diteliti. Variabel yang dioperasionalkan adalah variabel yang dapat diukur penting secara praktis dan dapat dipertanggungjawabkan, dengan referensi yang jelas. Definisi operasional ialah komponen penelitian yang menetapkan metode untuk mengukur variabel. Pada penelitian ini menggunakan jenis variabel independen dan dependen. Variabel independen ialah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan atau keberadaan variabel dependen. Sedangkan variabel yang dipengaruhi atau berubah oleh variabel independen disebut sebagai variabel dependen (Pasaribu, 2022). Berdasarkan judul penelitian yang diambil, maka 4 (empat) variabel penelitian, yaitu:

1. Kecerdasan Emosi sebagai variabel independen (X1)
2. Profesionalisme Kerja sebagai variabel independen (X2)
3. Kompensasi sebagai variabel independen (X3)
4. Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen (Y)

Untuk mempermudah pemahaman tentang variabel penelitian yang akan digunakan, penulis mengilustrasikannya dalam bentuk Tabel berikut menunjukkan definisi operasi variabel:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

| Variabel                             | Indikator            | Sub Indikator  | Item  |
|--------------------------------------|----------------------|--|---|
| Kecerdasan Emosional (Goleman, 2004) | Mengenali emosi diri | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengidentifikasi suasana hati</li> <li>2. Memahami asal mula perubahan suasana hati.</li> <li>3. Memahami dampak yang dihasilkan oleh perubahan suasana hati.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya Saya mampu mengenali faktor-faktor yang memicu peningkatan emosi saya.</li> <li>2. Saya memiliki pemahaman yang mendalam tentang emosi yang saya rasakan.</li> <li>3. Saya memiliki pemahaman yang kuat tentang kemampuan kerja saya.</li> </ol> |



|  |                  |  |   |
|--|------------------|--|---|
|  |                  |  | 4. Saya memiliki keyakinan diri yang besar.   |
|  | Pengaturan diri  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki toleransi yang lebih tinggi daripada frustrasi.</li> <li>2. Mampu mengendalikan kemarahan dengan baik</li> <li>3. Dapat mengontrol diri untuk Menjauhi perilaku yang dapat membahayakan diri sendiri atau orang lain</li> <li>4. Bersikap optimistis terhadap diri sendiri dan lingkungan.</li> <li>5. Tetap tenang dalam semua situasi Tidak merasa kesepian secara berlebihan.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu mengendalikan emosi saya.</li> <li>2. Saya dapat mengekspresikan emosi dengan tepat.</li> <li>3. Saya adalah orang yang dapat dipercaya.</li> <li>4. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.</li> <li>5. Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan baru.</li> <li>6. Saya terbuka terhadap informasi baru.</li> </ol> |
|  | Moti0076asi diri | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki keyakinan yang kuat dalam kemampuan menyelesaikan masalah.</li> <li>2. Mempunyai sikap optimis dalam bekerja.</li> <li>3. Memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan sesuatu.</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu melihat sisi positif dari karier saya.</li> <li>2. Atasan mendukung saya untuk mencapai prestasi.</li> <li>3. Saya sering memotivasi diri untuk terus meningkatkan diri.</li> <li>4. Saya berkomitmen pada perusahaan.</li> <li>5. Saya aktif dalam memanfaatkan peluang yang ada.</li> </ol>                           |

|                 |                     |  |  |
|-----------------|---------------------|--|--|
|                 |                     |  | 6. Saya tidak mudah menyerah saat menghadapi kegagalan..   |
|                 | Mengenali emosi     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyadari perasaan orang lain</li> <li>2. Memahami faktor yang mempengaruhi perasaan seseorang</li> <li>3. Mengetahui dampak dari perasaan seseorang</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu empati terhadap perasaan orang lain.</li> <li>2. Saya memahami ketika orang lain mengalami kesulitan.</li> <li>3. Saya merasa bahagia membantu orang lain meningkatkan diri.</li> <li>4. Saya bisa memanfaatkan interaksi dengan berbagai macam orang..</li> </ol>  |
|                 | Keterampilan sosial | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki keyakinan pada diri sendiri.</li> <li>2. Memahami pentingnya menjalin hubungan social.</li> <li>3. Mampu berinteraksi dengan orang lain.</li> <li>4. Bisa mengatasi konflik dengan orang lain.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu berupaya untuk membangun kerjasama di antara rekan kerja.</li> <li>2. Saya bisa berkomunikasi dengan rekan-rekan kerja.</li> <li>3. Saya mampu berkomunikasi dengan pemimpin dengan baik.</li> <li>4. Saya memiliki sifat kepemimpinan.</li> <li>5. Saya bisa menginspirasi orang lain untuk melakukan perubahan.</li> <li>6. Saya dapat menjadi mediator ketika terjadi konflik.</li> <li>7. Saya bisa bekerja sama dengan orang lain.</li> </ol> |
| Profesionalisme | Kompetensi          | 1. Fokus perilaku karyawan pada  | 1. Saya mampu menyelesaikan  |

|   |                    |  |   |
|---|--------------------|--|---|
| <p>(Sedarmayanti, 2010 dalam Atika, 2020)</p> |                    | <p>tugas-tugas yang krusial bagi perusahaan, serta membantu mendorong kesuksesan dan pencapaian dalam pekerjaan.</p> <p>2. Kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya.</p> | <p>pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut.</p> <p>2. Saya memiliki kemampuan untuk menjalankan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut.</p>                                 |
|   | <p>Efektivitas</p> | <p>1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.</p> <p>2. Mencapai tujuan perusahaan.</p> <p>3. Konsistensi dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik.</p>  | <p>1. Saya konsisten dalam menjalankan tugas saya secara efektif dalam mencapai hasil yang diharapkan.</p> <p>2. Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dengan perusahaan.</p> <p>3. Kualitas kerja saya selaras dengan standar perusahaan.</p> |
|   | <p>Efisiensi</p>   | <p>1. Kolaborasi antar karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja yang optimal.</p> <p>2. Penyelesaian tugas dilakukan dengan tepat dan menggunakan</p>   | <p>1. Saya selalu bekerja efisien dengan memanfaatkan waktu dan energi saya secara optimal.</p> <p>2. Kemampuan saya dalam</p>  |

|  |                |  |  |
|--|----------------|--|--|
|  |                | <p>kemampuan penuh, sesuai dengan kewajiban yang diberikan.</p> <p>3. Hasil kerja sesuai dengan tenggat waktu dan standar yang diinginkan untuk mencapai kualitas yang optimal.</p>  | <p>bekerja mengikuti standar hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan.</p> <p>3. Saya memberikan tenaga kerja dengan maksimal dan hasil kerja yang saya hasilkan optimal.</p>   |
|  | Tanggung Jawab | <p>1. Keharusan karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan.</p> <p>2. Pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan harapan sebagai hasil dari beban kerja yang maksimal.</p> <p>3. Pencapaian nilai etika dalam menegakkan <i>social justice</i>, <i>sustainability</i> dan <i>eguity</i>.</p> | <p>1. Saya selalu memegang tanggung jawab terhadap tugas-tugas saya.</p> <p>2. Saya mampu menyelesaikan tugas perusahaan tepat waktu.</p> <p>3. Saya berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya ketika nekerja di perusahaan.</p> |
| Kompensasi<br>(Afandi, 2018 dalam Nasrani, 2021) | Upah dan Gaji  | <p>1. Gaji dan upah yang diterima sudah sesuai harapan.</p> <p>2. Gaji dan upah yang diberikan perusahaan selalu tepat</p>   | <p>1. Gaji yang diterima oleh karyawan sejalan dengan tanggung jawab pekerjaannya.</p> <p>2. Gaji bulanan yang diterima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup. pangan keluarga.</p>   |

|                     |                 |  |  |
|---------------------|-----------------|--|--|
|                     |                 | waktu.   | 3. Saya selalu menerima gaji saya tepat waktu sesuai perjanjian kontrak.   |
|                     | Insentif/bonus  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Insentif yang diberikan sebagai imbalan atas kerja karyawan berdasarkan hasil kerja karyawan.</li> <li>2. Bonus yang diberikan sesuai harapan.</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya lebih termotivasi untuk bekerja karena bonus yang diberikan oleh perusahaan.</li> <li>2. Saat lembur bekerja, perusahaan selalu memberikan bonus.</li> </ol>  |
|                     | Tunjangan       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.</li> <li>2. Kondisi Kantor dan ruang kerja kurang memadai.</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan posisi yang dipegang oleh karyawan.</li> <li>2. Setiap tahun saya mendapat THR dari perusahaan.</li> </ol>   |
|                     | Fasilitas       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan memberikan fasilitas seperti transportasi, tempat parkir, lingkungan yang nyaman, teknologi, sponsor beasiswa, makan siang, cuti berbayar.</li> <li>2. Hak untuk menerima fasilitas.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan menyediakan asuransi kesehatan bagi semua karyawannya.</li> <li>2. Fasilitas kantor seperti seragam, transportasi, parkir, tempat ibadah, dan peralatan kerja tersedia secara lengkap dan memadai.</li> </ol> |
| Produktivitas Kerja | Kuantitas kerja | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu menciptakan ide-ide baru</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan</li> </ol>  |

|                                      |                 |  |   |
|--------------------------------------|-----------------|--|---|
| (Simamora, 2011 dalam Waskito, 2021) |                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Memanfaatkan setiap peluang yang ada</li> <li>3. Selalu berfikir positif dan bertindak kreatif dan inovatif</li> </ol>   | <p>standart yang sudah ditentukan perusahaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Saya memiliki kemampuan yang luar biasa dalam menyelesaikan tugas.</li> <li>3. Saya bersedia lembur.</li> </ol>   |
|                                      | Kualitas kerja  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan</li> <li>2. Hasil kerja karyawan sebanding dengan yang ditargetkan perusahaan</li> </ol>                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya senantiasa berupaya meningkatkan mutu pekerjaan saya.</li> <li>2. Kinerja saya selama ini telah sesuai dengan standar kualitas yang perusahaan tetapkan.</li> <li>3. Saya menjalankan tugas selaras pada rencana kerja.</li> </ol> |
|                                      | Ketepatan waktu | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan untuk mengelola waktu dengan efisien dan menghormati batas waktu yang telah ditentukan dengan memastikan bahwa tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sangat memperhatikan keakuratan waktu dan kualitas hasil pekerjaan.</li> <li>2. Jumlah waktu yang saya alokasikan untuk setiap tugas sesuai dengan ketetapan.</li> </ol>   |

### 3.8 Skala Pengukuran

Untuk mengukur penelitian ini, peneliti menerapkan skala Likert.

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa skala Likert diterapkan guna mengevaluasi sikap, perspektif, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap peristiwa sosial tertentu. Peneliti telah menetapkan variabel penelitian dan kemudian menggunakan skala Likert untuk membentuk indikator variabel. Selanjutnya, indikator digunakan untuk membuat bagian instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.2

Skala pengukuran likert

| Jawaban             | Notasi | Skor |
|---------------------|--------|------|
| Sangat setuju       | SS     | 5    |
| Setuju              | S      | 4    |
| Ragu-ragu           | RG     | 3    |
| Tidak setuju        | TS     | 2    |
| Sangat tidak setuju | STS    | 1    |

### 3.9 Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah data dikumpulkan dari responden atau sumber lain. Tujuan dari analisis data kuantitatif adalah untuk membuat data lebih sederhana. Analisis data mencakup menguji hipotesis, menyelesaikan rumusan masalah, serta mengelompokkan data berdasarkan jenis dan variabel responden, menata data menurut variabel dari seluruh responden, dan menampilkan data untuk setiap variabel yang diteliti (Pasaribu, 2022). Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi berganda. Hasil uji regresi berganda sebagai berikut:

#### 3.9.1 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Menurut Sahir (2021), uji normalitas diterapkan mengetahui kenormalan variabel independen serta dependen. Untuk menghasilkan model regresi yang efektif, analisis grafik serta pengujian statistik harus dilakukan sesuai dengan persyaratan berikut: apabila nilai signifikansi atau probabilitas melebihi 0,05, hipotesis akan diterima karena data menunjukkan distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai tersebut kurang

dari 0,05, hipotesis akan ditolak karena data tidak menunjukkan distribusi normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Sahir (2021), uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi keberadaan hubungan yang signifikan antara variabel bebas. Nilai korelasi antara dua variabel bebas tidak ortogonal, yang berarti nilai korelasi antara mereka adalah nol (0). Oleh karena itu, nilai VIF tinggi ditunjukkan oleh nilai toleransi yang rendah (karena  $VIF=1/\text{toleransi}$ ). Asumsi bahwa tidak ada multikolinieritas terjadi ketika nilai toleransi  $>0,10$  atau  $VIF <10$ , menunjukkan tidak adanya multikolinieritas. Sedangkan nilai toleransi  $>0,10$  atau  $VIF > 10$ , menunjukkan adanya multikolinieritas.

### **c. Uji heteroskedastisitas**

Sahir (2021) menyatakan, pengujian heteroskedastisitas untuk menentukan adanya perbedaan dalam variasi residual antara observasi. Penilaian didasarkan pada nilai probabilitas, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Tidak terdapat heteroskedastisitas ketika nilai signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$ .
2. Ketika nilai signifikansi atau probabilitas  $< 0,05$ , maka terdapat heteroskedastisitas.

## **3.9.2 Uji Instrumen**

Uji instrumen merujuk pada alat pengumpulan data seperti tes, angket, atau kuesioner yang digunakan sebagai panduan dalam wawancara ataupun observasi. Proses sebelum dimanfaatkan Ketika mengumpulkan data, baik melalui wawancara ataupun observasi, instrumen penelitian harus menjalani uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keandalannya (Sugiyono, 2019). Uji instrumen melibatkan penilaian terhadap validitas dan reliabilitasnya.

### **3.9.2.1 Uji Validitas**

Pada penelitian ini, validitas diuji menerapkan perangkat



statistik seperti SPSS. Proses uji validitas alat pengukuran dilakukan untuk mengevaluasi seberapa jauh ia dapat mengukur apa yang diukur. Uji validitas ini dilakukan untuk menjamin bahwa data yang akan dikumpulkan sesuai dengan variabel yang ditetapkan (Supriyanto & Maharani, 2019). Proses ini menggunakan teknik korelasi, di mana koefisien korelasi hasil (r hitung) dibandingkan dengan nilai korelasi yang telah ditentukan (r table).

### **3.9.2.2 Uji Reliabilitas**

Proses untuk mengevaluasi konsistensi hasil penelitian dikenal sebagai pengujian reliabilitas dan tidak berbeda secara signifikan ketika pengukuran dilakukan kembali pada subjek yang sama. Uji tersebut bertujuan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan menunjukkan konsistensi. Dalam uji ini, sebuah koefisien alpha yang memiliki nilai  $\geq 0,06$  dianggap sebagai indikasi reliabel (Supriyanto & Maharani, 2019).

### **3.9.3 Uji Hipotesis**

Setelah semua persyaratan untuk memeriksa model regresi dipenuhi, langkah berikutnya adalah melakukan uji signifikansi dan simultan (uji F).

#### **a. Uji f**

Sahir (2021) menyatakan bahwa eksperimen f, uji tersebut bertujuan untuk menentukan apakah data Uji ini digunakan untuk menentukan dampak simultan dari variabel independen pada variabel dependen. Guna menguji hipotesis ini, nilai f hitung dibandingkan dengan f tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$ , di mana n ialah jumlah partisipan dan k adalah jumlah variabel. Dalam uji ini, hipotesis berikut diajukan:  $H_0$ : Variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama pada variabel dependen;  $H_a$ : Variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan pada variabel dependen.

Rumus uji f, menurut Sugiyono, adalah:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

$f_{hitung} < f_{tabel}$  = H0 diterima (Ha ditolak)

$f_{hitung} > f_{tabel}$  maka H0 ditolak (Ha diterima).

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial, juga disebut sebagai uji t, dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikan masing-masing variabel bebas atau variabel terikat terhadap variabel terikat. Dalam eksperimen ini, hipotesis berikut digunakan:

H0: tidak ada pengaruh antara variabel dependent dan variabel independen jika thitung kurang dari ttabel;

H1: ada pengaruh antara variabel dependent dan variabel independen jika thitung lebih besar dari ttabel.

#### **3.9.4 Uji Koefisien determinan ( $R^2$ )**

Menurut Sahir (2021), koefisien determinasi, menunjukkan seberapa besar pengaruh setiap variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi model regresi hampir nol, sedangkan nilai berarti pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat berkurang,  $R^2$  semakin meningkat sekitar 100%, yang menunjukkan bahwa pengaruh antara masing-masing variabel semakin besar. Sedangkan nilai ( $R^2$ ) semakin meningkat sekitar 100%, yang menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar.

Rumus koefisien determinasi :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

$R^2$  = nilai koefisien korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

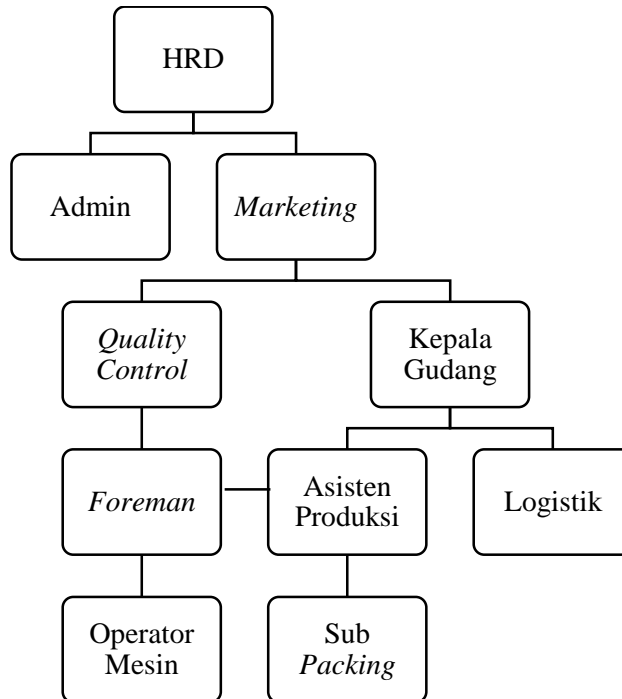
CV Indosukses Jaya Makmur merupakan perusahaan manufaktur yang berfokus pada produksi minuman ringan dengan rasa-rasa yang terletak di kabupaten Pasuruan. Lebih tepatnya terletak di Jl. Raya Surabaya-Malang, Tejosari, Tejowangi, Kec. Purwosari, Pasuruan, Jawa Timur 67162. Perusahaan ini berdiri pada bulan Desember tahun 2014. Perusahaan ini memiliki visi menjadi perusahaan minuman ringan terdepan yang dikenal secara global dengan produk berkualitas tinggi, inovatif, dan ramah lingkungan, serta berkontribusi positif bagi kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Dan misi dari CV Indosukses Jaya Makmur adalah mengembangkan dan memproduksi berbagai jenis minuman ringan yang berkualitas tinggi, sehat, dan sesuai dengan selera konsumen dan memberdayakan karyawan melalui pelatihan, pengembangan karir, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Pada bulan Januari tahun 2015, perusahaan ini mulai melakukan kegiatan produksi. Dimana pada saat itu mesin-mesin baru saja didatangkan. Pada saat itu juga dilakukan sebuah perekrutan karyawan. Pada awal tahun 2017, didatangkan lagi mesin produksi khusus karyawan pada bagian *packing* yang kemudian dilakukan kembali perekrutan karyawan pada bagian *packing*. Sejalan dengan perkembangan perusahaan tersebut yang makin pesat, pada tahun 2019 awal didatangkan kembali mesin produksi dan kembali melakukan perekrutan karyawan. Sehingga sampai tahun 2024 ini, pada CV Indosukses Jaya Makmur terdapat 3 mesin produksi.

CV Indosukses Jaya Makmur merupakan cabang perusahaan ketiga yang dibangun dari tiga perusahaan lainnya yang sudah dibangun di Bogor dan Sumatera Utara. Yang pertama adalah CV Sarindo Jaya Makmur yang merupakan perusahaan pertama yang dibangun dan terletak di Bogor. Kedua adalah PT Sarindo Jaya Sejahtera yang terletak di Sumatera Utara

tepatnya di Medan. Dan yang ketiga adalah CV Indosukses Jaya Makmur yang terletak di Pasuruan, Jawa Timur. Untuk saat ini rencana pengembangam perusahaan ini akan dibangun di Sumatera Selatan.

#### 4.1.1.2 Struktur Organisasi



#### 4.1.2 Hasil analisis deskriptif

Terdapat 85 karyawan pada CV Indosukses Jaya Makmur yang dijadikan sebagai responden. Adapun yang menjadi karakteristik responden terdiri dari klasifikasi usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

| Kategori    | Jumlah | Presentase |
|-------------|--------|------------|
| 17-25 Tahun | 52     | 61,2%      |
| 26-45 Tahun | 33     | 38,8%      |
| 46-65 Tahun | 0      | 0%         |
| Jumlah      | 85     | 100%       |

Hasil yang ditunjukkan dalam Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan usia 17-25 tahun berjumlah sebanyak 52 karyawan sebesar 61,2%. Sedangkan responden dengan usia 26-45 tahun berjumlah sebanyak 33 karyawan sebesar 38,8%. Dan responden dengan usia 46-65 tahun

berjumlah sebanyak 0 karyawan. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada CV Indosukses Jaya Makmur berusia 17-25 tahun.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

| Kategori       | Jumlah | Presentase |
|----------------|--------|------------|
| < dari 1 tahun | 13     | 15,3%      |
| 1-3 tahun      | 52     | 61,2%      |
| 4-6 tahun      | 16     | 18,8%      |
| . dari 6 tahun | 4      | 4,7%       |
| Jumlah         | 85     |            |

Tabel 4.2 tersebut menunjukkan hasil responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 13 karyawan sebesar 15,3%. Responden dengan lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 52 karyawan sebesar 61,2%. Responden dengan lama bekerja 4-6 tahun berjumlah 16 karyawan sebesar 18,8%. Dan responden dengan lama bekerja lebih dari 6 tahun berjumlah sebanyak 4 karyawan sebesar 4,7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja karyawan pada CV Indosukses Jaya Makmur adalah 1-3 tahun.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Kategori      | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| SMP           | 7      | 8,2%       |
| SMA/Sederajat | 56     | 65,9%      |
| D3/Sederajat  | 2      | 2,4%       |
| S1/Sederajat  | 20     | 23,5%      |
| Jumlah        | 85     | 100%       |

Tabel 4.3 tersebut menunjukkan hasil dari responden yang memiliki tingkat pendidikan S1/ sederajat berjumlah 20 orang (23,5%), responden yang memiliki tingkat pendidikan D3/ sederajat berjumlah 2 orang (2,4%), responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/ sederajat berjumlah 56 orang (65,9%), dan hasil dari responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP berjumlah 7 orang (8,2%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas

karyawan pada CV Indosukses Jaya Makmur memiliki tingkat pendidikan SMA/ sederajat.

#### 4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat persetujuan pada 85 responden terhadap setiap item pernyataan yang ada dalam kuesioner. Bentuk yang digunakan untuk menunjukkan tingkat persetujuan dari kuesioner adalah sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Variabel yang digunakan oleh peneliti ialah kecerdasan emosional (X1), profesionalisme (X2), kompensasi (X3) dan produktivitas kerja (Y). Tingkat persetujuan responden dihitung menggunakan rumus TCR (Sugiyono, 2017). Sebagai berikut :

$$TCR = \frac{\text{Rata - rata skor}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100$$

##### 4.1.3.1 Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Pada penelitian ini, variabel kecerdasan emosional diukur dengan menggunakan 26 (dua puluh enam) pernyataan. Jawaban responden mengenai variabel tersebut disajikan pada tabel 4.4 di bawah.

Tabel 4.4  
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

| Kode Item | Skor Responden |        |       |       |        | N  | Skor (425 )<br>85x5 | TCR % |
|-----------|----------------|--------|-------|-------|--------|----|---------------------|-------|
|           | STS (1)        | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) |    |                     |       |
| X1.1      |                | 85,4   | 2     | 58    | 25     | 85 | 363                 | 85,4  |
| X1.2      |                | 86,8   | 4     | 48    | 33     | 85 | 369                 | 86,8  |
| X1.3      |                | 87,8   | 2     | 48    | 35     | 85 | 373                 | 87,8  |
| X1.4      |                | 89,4   | 3     | 39    | 43     | 85 | 380                 | 89,4  |
| X1.5      |                | 84,5   | 4     | 58    | 23     | 85 | 359                 | 84,5  |
| X1.6      |                | 89,4   | 4     | 37    | 44     | 85 | 380                 | 89,4  |
| X1.7      |                | 87,5   | 2     | 46    | 36     | 85 | 372                 | 87,5  |
| X1.8      |                | 91,1   | 2     | 34    | 49     | 85 | 387                 | 91,1  |

|   |  |      |   |    |    |    |     |      |
|---|--|------|---|----|----|----|-----|------|
| X1.9  |  | 87,8 | 5 | 42 | 38 | 85 | 373 | 87,8 |
| X1.10                                       |  | 88,2 | 3 | 44 | 38 | 85 | 375 | 88,2 |
| X1.11                                       |  | 88,0 | 3 | 45 | 37 | 85 | 374 | 88,0 |
| X1.12                                       |  | 86,8 | 2 | 52 | 31 | 85 | 369 | 86,8 |
| X1.13                                       |  | 89,4 |   | 45 | 40 | 85 | 380 | 89,4 |
| X1.14                                       |  | 88,7 | 3 | 42 | 40 | 85 | 377 | 88,7 |
| X1.15                                       |  | 89,2 | 3 | 40 | 42 | 85 | 379 | 89,2 |
| X1.16                                       |  | 88,7 |   | 48 | 37 | 85 | 377 | 88,7 |
| X1.17                                       |  | 86,1 | 3 | 53 | 29 | 85 | 366 | 86,1 |
| X1.18                                       |  | 85,6 | 4 | 53 | 28 | 85 | 364 | 85,6 |
| X1.19                                       |  | 88,0 | 1 | 49 | 35 | 85 | 374 | 88,0 |
| X1.20                                       |  | 88,5 | 2 | 45 | 38 | 85 | 376 | 88,5 |
| X1.21                                       |  | 88,5 |   | 49 | 36 | 85 | 376 | 88,5 |
| X1.22                                       |  | 89,2 | 1 | 44 | 40 | 85 | 379 | 89,2 |
| X1.23                                       |  | 87,5 | 2 | 49 | 34 | 85 | 372 | 87,5 |
| X1.24                                       |  | 88,0 | 4 | 43 | 38 | 85 | 374 | 88,0 |
| X1.25                                       |  | 87,1 | 3 | 49 | 33 | 85 | 370 | 87,1 |
| X1.26                                       |  | 90,8 | 1 | 37 | 47 | 85 | 386 | 90,8 |
| Tingkat rata-rata persetujuan responden (%) |  |      |   |    |    |    |     | 88%  |

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas menunjukkan gambaran distribusi frekuensi skor variabel kecerdasan emosional (X1) yang terdiri dari 26 item memiliki tingkat persetujuan responden sebesar 88%, yang artinya rata-rata tanggapan responden terhadap kecerdasan emosional pada pada produktivitas kerja adalah setuju, berikut jawaban responden terkait variabel Kecerdasan Emosional.

1. Sebanyak 85,4% menyatakan persetujuannya pada item X1.1 bahwa karyawan mengetahui penyebab dari emosinya masing-masing.



2. Sebanyak 86,8% menyatakan persetujuannya pada item X1.2 bahwa karyawan memahami emosi yang terjadi pada dirinya masing-masing.
3. Sebanyak 87,8% menyatakan persetujuannya pada item X1.3 bahwa karyawan mengetahui betul kemampuan kerjanya masing-masing.
4. Sebanyak 89,4% menyatakan persetujuannya pada item X1.4 bahwa karyawan memiliki kepercayaan diri yang kuat.
5. Sebanyak 84,5% menyatakan persetujuannya pada item X1.5 bahwa karyawan mampu mengendalikan emosi diri sendiri.
6. Sebanyak 89,4% menyatakan persetujuannya pada item X1.6 bahwa karyawan dapat mengekspresikan emosi dengan tepat.
7. Sebanyak 87,5% menyatakan persetujuannya pada item X1.7 bahwa mereka adalah tipe orang yang dapat dipercaya.
8. Sebanyak 91,1% menyatakan persetujuannya pada item X1.8 bahwa mereka adalah karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.
9. Sebanyak 87,8% menyatakan persetujuannya pada item X1.9 bahwa mereka adalah karyawan yang dapat beradaptasi dengan lingkungan yang baru
10. Sebanyak 88,2% menyatakan persetujuannya pada item X1.10 bahwa mereka adalah karyawan terbuka dengan adanya informasi-informasi baru.
11. Sebanyak 88 % menyatakan persetujuannya pada item X1.11 bahwa mereka adalah karyawan yang selalu optimis dengan karir.
12. Sebanyak 86,8% menyatakan persetujuannya pada item X1.12 bahwa atasan mendorong karyawan untuk berprestasi.
13. Sebanyak 89,4% menyatakan persetujuannya pada item X1.13 bahwa mereka memotivasi diri untuk menjadi lebih baik.
14. Sebanyak 88,7% menyatakan persetujuannya pada item X1.14 bahwa karyawan memiliki komitmen pada perusahaan.

15. Sebanyak 89,2% menyatakan persetujuannya pada item X1.15 bahwa mereka adalah karyawan cenderung memanfaatkan kesempatan yang ada.
16. Sebanyak 88,7% menyatakan persetujuannya pada item X1.16 bahwa mereka adalah karyawan tidak langsung menyerah ketika gagal.
17. Sebanyak 88,5% menyatakan persetujuannya pada item X1.17 bahwa mereka dapat merasakan perasaan orang lain.
18. Sebanyak 85,6% menyatakan persetujuannya pada item X1.18 bahwa mereka mengerti apabila orang lain menghadapi masalah.
19. Sebanyak 88% menyatakan persetujuannya pada item X1.19 bahwa mereka senang membantu orang lain untuk dapat lebih baik.
20. Sebanyak 88,5% menyatakan persetujuannya pada item X1.20 bahwa mereka adalah karyawan yang dapat memanfaatkan pergaulan dengan bermacam-macam orang.
21. Sebanyak 88,5% menyatakan persetujuannya pada item X1.21 bahwa mereka selalu menjalin kerjasama diantara karyawan.
22. Sebanyak 89,2% menyatakan persetujuannya pada item X1.22 bahwa mereka dapat berkomunikasi dengan sesama.
23. Sebanyak 87,5% menyatakan persetujuannya pada item X1.23 bahwa mereka dapat berkomunikasi dengan sesama dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik.
24. Sebanyak 88% menyatakan persetujuannya pada item X1.24 bahwa mereka dapat menginspirasi orang lain dalam melakukan perubahan.
25. Sebanyak 87,1% menyatakan persetujuannya pada item X1.25 bahwa mereka dapat menjadi penengah ketika terjadi perselisihan.
26. Sebanyak 90,8% menyatakan persetujuannya pada item X1.26 bahwa mereka dapat dapat bekerja sama dengan orang lain.

#### 4.1.3.2 Variabel Profesionalisme (X2)

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Skor Variabel Profesionalisme (X2)

| Kode Item                                   | Skor Responden |        |       |       |        | N  | Skor (425)<br>)<br>85x5 | TCR % |
|---|----------------|--------|-------|-------|--------|----|-------------------------|-------|
|   | STS (1)        | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) |    |                         |       |
| X2.1  |                |        | 5     | 40    | 40     | 85 | 375                     | 88,2  |
| X2.2  |                | 2      | 3     | 39    | 41     | 85 | 374                     | 88,0  |
| X2.3  |                |        | 3     | 47    | 35     | 85 | 372                     | 87,5  |
| X2.4  |                |        | 3     | 40    | 42     | 85 | 379                     | 89,2  |
| X2.5  |                |        | 5     | 47    | 33     | 85 | 368                     | 86,6  |
| X2.6  | 1              |        | 2     | 44    | 38     | 85 | 373                     | 87,8  |
| X2.7  |                |        | 4     | 47    | 34     | 85 | 370                     | 87,1  |
| X2.8  |                |        | 4     | 39    | 42     | 85 | 378                     | 88,9  |
| X2.9  |                |        | 2     | 37    | 46     | 85 | 384                     | 90,4  |
| X2.10                                       |                |        | 5     | 34    | 46     | 85 | 381                     | 89,6  |
| X2.11                                       |                | 1      | 6     | 45    | 33     | 85 | 365                     | 85,9  |
| Tingkat rata-rata persetujuan responden (%) |                |        |       |       |        |    |                         | 88,1  |

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas diatas menunjukkan gambaran distribusi frekuensi skor variabel profesionalisme (X2) yang terdiri dari 11 item memiliki tingkat persetujuan responden sebesar 88,1%, yang artinya rata-rata tanggapan responden terhadap profesionalisme pada produktivitas kerja adalah setuju, berikut jawaban responden terkait variabel profesionalisme.

1. Sebanyak 88,2% menyatakan persetujuannya pada item X2.1 bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan sesuai yang ditentukan perusahaan.
2. Sebanyak 88% menyatakan persetujuannya pada item X2.2 bahwa karyawan melakukan suatu pekerjaan atas dasar

keterampilan dan pengetahuan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3. Sebanyak 87,5% menyatakan persetujuannya pada item X2.3 bahwa karyawan selalu melakukan pekerjaan saya secara efektif dalam mencapai hasil kerja.
4. Sebanyak 89,2% menyatakan persetujuannya pada item X2.4 bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan perusahaan.
5. Sebanyak 86,6% menyatakan persetujuannya pada item X2.5 bahwa kualitas kerja pegawai sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.
6. Sebanyak 87,8% menyatakan persetujuannya pada item X2.6 bahwa karyawan selalu bekerja dengan efisiensi dalam hal waktu dan tenaga saya.
7. Sebanyak 87,1% menyatakan persetujuannya pada item X2.7 bahwa kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan hasil kerja yang diinginkan perusahaan.
8. Sebanyak 88,9% menyatakan persetujuannya pada item X2.8 bahwa tenaga kerja yang karyawan berikan dan hasil kerja yang diterima optimal.
9. Sebanyak 90,4% menyatakan persetujuannya pada item X2.9 bahwa selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan saya.
10. Sebanyak 89,6% menyatakan persetujuannya pada item X2.10 bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat waktu.
11. Sebanyak 85,9% menyatakan persetujuannya pada item X2.11 bahwa berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya ketika nekerja di perusahaan.

#### 4.1.3.3 Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kompensasi (X3)

| Kode Item                                   | Skor Responden |        |       |       |        | N  | Skor (425)<br>)<br>85x5 | TCR % |
|---|----------------|--------|-------|-------|--------|----|-------------------------|-------|
|   | STS (1)        | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) |    |                         |       |
| X3.1  |                |        | 2     | 60    | 23     | 85 | 361                     | 84,9  |
| X3.2  |                |        | 2     | 47    | 36     | 85 | 374                     | 88,0  |
| X3.3  |                |        | 2     | 49    | 34     | 85 | 372                     | 87,5  |
| X3.4  |                |        | 2     | 38    | 45     | 85 | 383                     | 90,1  |
| X3.5  |                |        | 3     | 48    | 34     | 85 | 371                     | 87,3  |
| X3.6  |                |        | 2     | 48    | 35     | 85 | 373                     | 87,8  |
| X3.7  |                |        | 1     | 41    | 43     | 85 | 382                     | 89,9  |
| X3.8  |                |        | 1     | 42    | 42     | 85 | 381                     | 89,6  |
| X3.9  |                |        | 1     | 46    | 38     | 85 | 377                     | 88,7  |
| Tingkat rata-rata persetujuan responden (%) |                |        |       |       |        |    |                         | 88,2  |

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diatas menunjukkan gambaran distribusi frekuensi skor variabel kompensasi (X3) yang terdiri dari 9 item memiliki tingkat persetujuan responden sebesar 88,2%, yang artinya tanggapan rata-rata responden terhadap kompensasi pada produktivitas kerja adalah setuju, berikut jawaban responden terkait variabel kompensasi.

1. Sebanyak 84,9% menyatakan persetujuannya pada item X3.1 bahwa gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukannya.
2. Sebanyak 88% menyatakan persetujuannya pada item X3.2 bahwa Kebutuhan keluarga dapat dipenuhi dengan gaji bulanan.
3. Sebanyak 87,5% menyatakan persetujuannya pada item X3.3 bahwa selalu menerima gaji sesuai kesepakatan tepat waktu.

4. Sebanyak 90,1% menyatakan persetujuannya pada item X3.4 bahwa karyawan lebih termotivasi untuk bekerja karena bonus yang diberikan oleh perusahaan.
5. Sebanyak 87,3% menyatakan persetujuannya pada item X3.5 bahwa saat lembur bekerja, perusahaan selalu memberikan bonus.
6. Sebanyak 87,8% menyatakan persetujuannya pada item X3.6 bahwa tunjangan yang disesuaikan dengan posisi karyawan.
7. Sebanyak 89,9% menyatakan persetujuannya pada item X3.7 bahwa setiap tahun saya mendapat THR dari perusahaan.
8. Sebanyak 89,6% menyatakan persetujuannya pada item X3.8 bahwa perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan bagi setiap pekerja.
9. Sebanyak 88,7% menyatakan persetujuannya pada item X3.9 bahwa fasilitas di kantor cukup dan lengkap.

#### 4.1.3.4 Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Skor Variabel Produktivitas (Y)

| Kode Item                                   | Skor Responden |        |       |       |        | N  | Skor (425 )<br>85x5 | TCR % |
|---|----------------|--------|-------|-------|--------|----|---------------------|-------|
|   | STS (1)        | TS (2) | N (3) | S (4) | SS (5) |    |                     |       |
| X1.1  |                |        |       | 52    | 33     | 85 | 373                 | 87,8  |
| X1.2  |                |        | 1     | 45    | 39     | 85 | 378                 | 88,9  |
| X1.3  |                | 1      | 1     | 44    | 39     | 85 | 376                 | 88,5  |
| X1.4  |                |        | 1     | 42    | 42     | 85 | 381                 | 89,6  |
| X1.5  |                |        | 1     | 54    | 30     | 85 | 369                 | 86,8  |
| X1.6  |                |        |       | 43    | 42     | 85 | 382                 | 89,9  |
| X1.7  |                |        |       | 49    | 36     | 85 | 376                 | 88,5  |
| X1.8  |                |        | 1     | 43    | 41     | 85 | 380                 | 89,4  |
| Tingkat rata-rata persetujuan responden (%) |                |        |       |       |        |    |                     | 88,7  |

Tabel 4.7 diatas menunjukkan gambaran distribusi frekuensi skor variabel produktivitas kerja (Y) yang terdiri dari 8 item memiliki tingkat persetujuan responden sebesar 88,7%, yang artinya rata-rata tanggapan responden terhadap produktivitas adalah setuju. Berikut jawaban responden terkait variabel produktivitas kerja.

1. Sebanyak 87,8% menyatakan persetujuannya pada item Y.1 bahwa kuantitas pekerjaan saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Sebanyak 88,9% menyatakan persetujuannya pada item Y.2 bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan sangat baik.
3. Sebanyak 88,5% menyatakan persetujuannya pada item Y.3 bahwa karyawan bersedia lembur.
4. Sebanyak 89,6% menyatakan persetujuannya pada item Y.4 bahwa karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.
5. Sebanyak 86,8% menyatakan persetujuannya pada item Y.5 bahwa selama ini, pekerjaan saya telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.
6. Sebanyak 89,9% menyatakan persetujuannya pada item Y.6 bahwa bekerja sesuai dengan program kerja.
7. Sebanyak 88,5% menyatakan persetujuannya pada item Y.7 bahwa sangat menjaga kesempurnaan hasil dan ketepatan waktu.
8. Sebanyak 89,4% menyatakan persetujuannya pada item Y.8 bahwa durasi yang dihabiskan untuk suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### 4.1.4 Uji Instrumen

##### 4.1.5.1 Uji Validitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas

| Variabel                  | Item  | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---------------------------|-------|----------|---------|------------|
| Kecerdasan Emosional (X1) | X1.1  | 0,523    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.2  | 0,585    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.3  | 0,586    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.4  | 0,643    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.5  | 0,530    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.6  | 0,641    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.7  | 0,526    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.8  | 0,672    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.9  | 0,659    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.10 | 0,484    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.11 | 0,591    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.12 | 0,561    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.13 | 0,486    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.14 | 0,648    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.15 | 0,542    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.16 | 0,583    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.17 | 0,461    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.18 | 0,569    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.19 | 0,533    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.20 | 0,563    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.21 | 0,573    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.22 | 0,590    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.23 | 0,535    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.24 | 0,656    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.25 | 0,596    | 0,210   | valid      |
|                           | X1.26 | 0,560    | 0,210   | valid      |
| Profesionalisme (X2)      | X2.1  | 0,699    | 0,210   | valid      |
|                           | X2.2  | 0,651    | 0,210   | valid      |
|                           | X2.3  | 0,608    | 0,210   | valid      |
|                           | X2.4  | 0,722    | 0,210   | valid      |
|                           | X2.5  | 0,693    | 0,210   | valid      |
|                           | X2.6  | 0,760    | 0,210   | valid      |
|                           | X2.7  | 0,706    | 0,2100  | valid      |
|                           | X2.8  | 0,678    | 0,210   | valid      |
|                           | X2.9  | 0,690    | 0,210   | valid      |
|                           | X2.10 | 0,669    | 0,210   | valid      |



|                         |       |       |       |       |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                         | X2.11 | 0,701 | 0,210 | valid |
| Kompensasi(X3)          | X3.1  | 0,650 | 0,210 | valid |
|                         | X3.2  | 0,521 | 0,210 | valid |
|                         | X3.3  | 0,652 | 0,210 | valid |
|                         | X3.4  | 0,687 | 0,210 | valid |
|                         | X3.5  | 0,669 | 0,210 | valid |
|                         | X3.6  | 0,694 | 0,210 | valid |
|                         | X3.7  | 0,537 | 0,210 | valid |
|                         | X3.8  | 0,675 | 0,210 | valid |
|                         | X3.9  | 0,708 | 0,210 | valid |
| Produktivitas Kerja (Y) | Y.1   | 0,725 | 0,210 | valid |
|                         | Y.2   | 0,650 | 0,210 | valid |
|                         | Y.3   | 0,543 | 0,210 | valid |
|                         | Y.4   | 0,669 | 0,210 | valid |
|                         | Y.5   | 0,610 | 0,210 | valid |
|                         | Y.6   | 0,633 | 0,210 | valid |
|                         | Y.7   | 0,675 | 0,210 | valid |
|                         | Y.8   | 0,640 | 0,210 | valid |

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, 54 item pernyataan variabel dari pernyataan variabel kecerdasan emosional (X1), profesionalisme (X2), kompensasi (X3) dan produktivitas (Y). Analisis validitas menunjukkan bahwa semua item valid karena seluruh  $r_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$  dari  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 yakni 0,210. Artinya, metode yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap layak serta dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana data yang diperoleh peneliti representatif dan dapat diandalkan.

#### 4.1.5.2 Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach* untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian. Kriteria penelitian dianggap reliabel (layak) jika *alpha cronbach* lebih dari 0,60, dan tidak reliabel jika *alpha cronbach* kurang dari 0,60 (Maholtra, 2009). Hasil uji reliabilitas variabel kecerdasan emosional, profesionalisme, kompensasi dan produktivitas kerja sebagai berikut :

Tabel 4.9  
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                         | N of Item | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> | Ket      |
|----------------------------------|-----------|-----------------------------|----------|
| <i>Kecerdasan Emosional (X1)</i> | 26 Item   | 0,919                       | Reliabel |
| <i>Profesionalisme (X2)</i>      | 11 Item   | 0,888                       | Reliabel |
| <i>Kompensasi (X3)</i>           | 9 Item    | 0,823                       | Reliabel |
| <i>Produktivitas Kerja (Y)</i>   | 8 item    | 0,794                       | Reliabel |

Hasil uji reliabilitas untuk ditunjukkan dalam tabel 4.9, masing-masing variabel yaitu kecerdasan emosional (X1), Profesionalisme (X2), Kompensasi (X3) dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki item pernyataan dalam kuesioner penelitian dianggap layak atau reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. sehingga penelitian dapat dilakukan lebih lanjut.

#### 4.1.5 Uji asumsi Klasik

##### 4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* pada data untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Tingkat signifikansi atau (sig) lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa distribusi data normal adalah sebaliknya. Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov One-Sample* berikut ini.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Normalitas

|   | <i>Unstandarized Residual</i> | Keterangan           |
|---|-------------------------------|----------------------|
| N   | 85                            | Berdistribusi Normal |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i> | 0,066 <sup>d</sup>            | Berdistribusi Normal |

Tabel 4.10 menunjukkan hasil nilai asymp. Nilai signya adalah 0,066 di atas 0,05, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi (hubungan) antar variabel independen atau variabel bebas. Uji multikolinieritas dengan SPSS ini dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Uji multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat *tolerance value* dan VIF (*Varian Inflation Factor*). Jika *Tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan jika *Tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

Uji multikolinieritas menentukan apakah variabel independen dan variabel bebas memiliki korelasi atau hubungan. Dengan menggunakan SPSS, uji regresi digunakan untuk menguji multikolinieritas. Ini dilakukan dengan melihat nilai tolerabilitas dan faktor penginflasian variabel. Jika nilai *tolerance value* lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, dan jika nilai *tolerance value* kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut ini hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

| Model                     | <i>Collinearity Statistic</i> |       | Keterangan                      |
|---------------------------|-------------------------------|-------|---------------------------------|
|                           | <i>Tolerance</i>              | VIF   |                                 |
| Kecerdasan Emosional (X1) | 0,541                         | 1,848 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| Profesionalisme (X2)      | 0,563                         | 1,775 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| Kompensasi (X3)           | 0,596                         | 1,677 | Tidak terjadi Multikolinieritas |

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, variabel kualitas kecerdasan emosional memiliki nilai tolerance sebesar 0,541 ( $\geq 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,848 ( $\leq 10$ ). Variabel profesionalisme memiliki nilai tolerance sebesar 0,563 ( $\geq 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,775 ( $\leq 10$ ). Variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,596 ( $\geq 0,10$ ) dan nilai VIF

sebesar 1,677 ( $\leq 10$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini, ketiga variabel independen tersebut tidak mengalami multikolinieritas.

#### 4.1.5.3 Uji heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap sama, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik menunjukkan homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah menggunakan uji statistik seperti uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas, dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel Independen       | Sig. Residual | Keterangan               |
|---------------------------|---------------|--------------------------|
| Kecerdasan Emosional (X1) | 0,548         | Bebas Heterokidastisitas |
| Profesionalisme (X2)      | 0,345         | Bebas Heterokidastisitas |
| Kompensasi (X3)           | 0,432         | Bebas Heterokidastisitas |

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai signifikansi untuk variabel kecerdasan emosional adalah  $0,548 > 0,05$ , variabel profesionalisme adalah  $0,345 > 0,05$ , dan variabel kompensasi adalah  $0,432 > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

#### 4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linier berganda di bawah ini dari kecerdasan emosional, profesionalisme dan kompetensasi terhadap produktivitas kerja:

Tabel 4.13

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.  |
| (Constant)                | 6,850                       | 2,935      |                           | 2,334 | 0,22  |
| Kecerdasan Emosional (X1) | 0,068                       | 0,033      | 0,201                     | 2,044 | 0,044 |
| Profesionalisme (X2)      | 0,241                       | 0,056      | 0,412                     | 4,279 | 0,000 |
| Kompensasi (X3)           | 0,237                       | 0,081      | 0,274                     | 2,926 | 0,004 |

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6,850 + 0,068 X_1 + 0,241 X_2 + 0,237 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

$\alpha$  = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kecerdasan Emosional

X<sub>2</sub> = Profesionalisme

X<sub>3</sub> = Kompensasi

e = *Error Term* (Pengaruh faktor lain)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, menunjukkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen secara parsial, seperti yang ditunjukkan oleh persamaan berikut:

1. Nilai konstanta positif sebesar 6,850 diartikan apabila variabel kecerdasan emosional, profesionalisme dan kompensasi dianggap tidak ada atau sama dengan nol (nilai X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = 0) maka skor produktivitas adalah 6,850 satuan. Sehingga jika tidak ada pengaruh dari variabel independen, maka skor awal dari produktivitas adalah 6,850.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) sebesar 0,068 artinya setiap penambahan satu satuan variabel Kecerdasan

Emosional maka akan terjadi peningkatan pada variabel Produktivitas sebesar 0,068. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1) memberikan pengaruh yang positif terhadap Produktivitas *Kerja* (Y).

3. Nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme (X2) sebesar 0,241 artinya setiap penambahan satuan satuan variabel Profesionalisme maka akan terjadi peningkatan pada variabel Produktivitas sebesar 0,241. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Profesionalisme (X2) memberikan pengaruh yang positif terhadap Produktivitas (Y).
4. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,237 artinya setiap penambahan satuan satuan variabel Kompensasi maka akan terjadi peningkatan pada variabel Produktivitas sebesar 0,237. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) memberikan pengaruh yang positif terhadap Produktivitas (Y).

#### **4.1.7 Uji Hipotesis**

##### 4.1.7.1 Uji f

Uji ini dilakukan untuk menentukan sejauh mana pengaruh simultan atau kolektif dari variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y). Untuk menilai pengaruh yang signifikan, nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kepercayaan ( $\text{sig} < 0,05$ ), dan jika nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka pengaruh tersebut dianggap signifikan dan data dikatakan memiliki tingkat pengaruh secara simultan. Namun jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka data dinyatakan tidak berpengaruh atau hipotesis tidak diterima. Berikut adalah hasil uji F atau uji simultan dari analisis regresi linier berganda seperti dibawah ini:

Tabel 4.14  
Hasil Uji f

| Model             | <i>Sum of Squares</i>                      | df | <i>Mean Square</i> | F      | $f_{\text{tabel}}$ | <i>Sig.</i>       |
|-------------------|--|----|--------------------|--------|--------------------|-------------------|
| <i>Regression</i> | 343,208                                    | 3  | 114,403            | 36,777 | 2,72               | ,000 <sup>b</sup> |
| <i>Residual</i>   | 251,969                                    | 81 | 3,111              |        |                    |                   |
| Total             | 595,176                                    | 84 |                    |        |                    |                   |
| Hasil             | Berpengaruh secara simultan dan signifikan |    |                    |        |                    |                   |

Berdasarkan tabel 4.14 di atas Pada kolom F dan signifikansi, nilai Fhitung adalah 36,777, melebihi nilai Ftabel sebesar 2,72 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, profesionalisme, dan kompensasi memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### 4.1.7.2 Uji t

Uji t dilakukan untuk menentukan signifikansi secara parsial atau signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode uji-t (parsial) dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$ . Pada uji t dapat dikatakan berpengaruh secara simultan antara variabel dependent dan independent jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan hipotesis diterima. Namun dapat dikatakan tidak berpengaruh secara simultan antara variabel dependent terhadap variabel independent jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka hipotesis tidak diterima.

Tabel 4.15  
Hasil Uji t

| Variabel                          | t  | $t_{\text{tabel}}$ | <i>Sig.</i> | Hasil      |
|-----------------------------------|--|--------------------|-------------|------------|
| <i>Keceerdasan Emosional (X1)</i> | 2,044  | 1,989              | 0,044       | Signifikan |
| <i>Profesionalisme (X2)</i>       | 4,279  | 1,989              | 0,000       | Signifikan |
| <i>Kompensasi (X3)</i>            | 2,926  | 1,989              | 0,004       | Signifikan |
| Hasil                             | Ketiga variabel independen berpengaruh secara parsial dan signifikan |                    |             |            |

Berikut tahap melakukan uji - t :

1. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Kecerdasan Emosional (X1), Profesionalisme (X2) dan Kompensasi (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y)

$H_a$  : Kecerdasan Emosional (X1), Profesionalisme (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y)

2. Menentukan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$

- a. Nilai  $t_{tabel}$  dengan signifikansi 5% (0,05), jumlah sampel pada penelitian ini (n) adalah 85 responden. Dapat diketahui dengan menggunakan cara, sebagai berikut :

$$t_{tabel} = \alpha/2 (n - k - 1) \text{ maka,}$$

$$t_{tabel} = 0,05/2 (85 - 3 - 1) = 0,025 (81)$$

$t_{tabel}$  dapat dilihat pada lampiran 12 distribusi t signifikansi 5% (0,05). Dengan demikian nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah 1,989.

- b. Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26 yaitu Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 2,044, Profesionalisme (X2) sebesar 4,279 dan Kompensasi (X3) sebesar 2,926.

3. Menentukan Kriteria Pengujian

Pada pengujian parsial atau uji-t perhitungan dibantu dengan SPSS versi 26 dengan melakukan perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dan nilai  $t_{tabel}$ .. Merujuk pada poin ke 2 diatas maka :

- a. Kecerdasan Emosional (X1) = 2.044 > 1,989  
b. Profesionalisme (X2) = 4,279 > 1,989  
c. Kompensasi (X3) = 2,926 > 1,989

Hasil menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, variabel independen memiliki pengaruh secara parsial yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Profesionalisme (X2) dan



Kompensasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

#### 4. Membuat Kesimpulan

Berdasarkan tabel 4.15 dan tahapan diatas dapat disimpulkan, sebagai berikut:

- a. Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja (X1 terhadap Y) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,044 > 1,989$  dan memiliki nilai  $sig. 0,044 \leq 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- b. Variabel Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja (X2 terhadap Y) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4,279 > 1,989$  dan memiliki nilai  $sig. 0,000 \leq 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- c. Variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja (X2 terhadap Y) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,926 > 1,989$  dan memiliki nilai  $sig. 0,004 \leq 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

#### 4.1.8 Uji Koefisien determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen atau variabel terikat. Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1. Nilai yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen atau variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel dependen atau variabel terikat terbatas. Nilai yang mendekati 1 menandakan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ):

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Koefisien determinan ( $R^2$ )

| Model | R                  | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|-------|--------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1     | 0,759 <sup>a</sup> | 0,577           | 0,561                    | 1,764                             |

Berdasarkan data dalam tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi, yang tercatat pada Adjusted R Square, adalah sebesar 0,561. Angka ini menandakan bahwa kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y) mencapai 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Ini berarti, variabel seperti kecerdasan emosional (X1), profesionalisme (X2), dan kompensasi (X3) berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 56,1%. Sementara itu, 43,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji hipotesis yang sudah dilakukan, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak yang positif terhadap tingkat produktivitas kerja. Dapat dilihat pada hasil pengujian yang dipaparkan pada tabel 4.15 bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2.044 > 1,989$  dan memiliki nilai sig.  $0,044 \leq 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga, hasil penelitian tersebut mampu menjawab rumusan masalah sekaligus hipotesis penelitian.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Goleman (2004), teori yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) berhubungan dengan produktivitas kerja. Dalam bukunya "*Emotional Intelligence*" Goleman mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peranan signifikan dalam menentukan keberhasilan seseorang di tempat kerja, melebihi kecerdasan intelektual (IQ). Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu berkomunikasi dengan

efektif, membuat koneksi yang baik, berkolaborasi, dan bekerja sama dalam tim. Hal ini meningkatkan produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan.

Hal penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Septianti, dkk. (2023) menunjukkan bahwa Emotional intelligence, iklim organisasi dan pengembangan karir memiliki dampak yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh Raisa, dkk. (2023) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan karismatik memiliki dampak yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja di Pusat Pelatihan PT. XYZ. Penelitian oleh Milinia (2023) menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja dan produktivitas karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia. Penelitian oleh Juliantari, dkk. (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara positif dan signifikan memengaruhi produktivitas karyawan di PT Matahari Duta Plaza Denpasar. Penelitian oleh Nasution, dkk. (2020) menunjukkan adanya dampak kecerdasan emosional terhadap produktivitas pegawai di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan.. Dan penelitian oleh Fransiska (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pegawai di PT. MNC Sky Vision KPP Padang.

Dalam agama Islam, pentingnya kecerdasan emosional juga sesuai dengan syariat Islam untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengendalian emosi dan tetap tenang akan menciptakan harmoni dalam berinteraksi dan mendorong introspeksi diri. Sehingga dalam bekerja akan selalu tercipta hubungan yang harmonis diantara karyawan. Dalam surat Al-Fussilat ayat 34, Allah berkata:

وَلَا تَسْتَوِى الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۚ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ

Artinya: “Tidaklah sama kebaikan dengan kejahatan. Tolaklah (kejahatan) dengan perilaku yang lebih baik sehingga orang yang ada permusuhan denganmu serta-merta menjadi seperti teman yang sangat setia.”

#### 4.2.2 Pengaruh Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berdampak positif pada produktivitas kerja, sesuai dengan uji hipotesis yang sudah dilakukan. Dapat dilihat pada hasil pengujian yang dipaparkan pada tabel 4.15 bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4,279 > 1,989$  dan memiliki nilai  $sig. 0,000 \leq 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga, hasil penelitian tersebut mampu menjawab rumusan masalah sekaligus hipotesis penelitian.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori Hasibuan (2017), profesionalisme didefinisikan sebagai kualitas, kualitas, dan perilaku yang merupakan ciri khas dari suatu pekerjaan yang bersifat profesional. Hal ini mencakup kesiapan untuk selalu memberikan bantuan kepada mereka yang kesulitan dalam situasi sulit (Wignjosoebroto, 1999). Sehingga dengan merujuk pada definisi tersebut, suatu individu atau bahkan kelompok dikatakan berhasil ketika memiliki sikap professional (Hasibuan, 2017). Hal ini didukung oleh teori keterlibatan karyawan (*Employee Engagement Theory*) oleh William Kahn (1990) memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana keterlibatan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja. Kahn menegaskan bahwa keterlibatan karyawan terhadap organisasi menghasilkan dedikasi yang mendalam terhadap entitas tersebut, yang selanjutnya terkait erat dengan tingkat komitmen dan motivasi yang kuat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini tercermin dalam peningkatan etos kerja yang tinggi serta komitmen untuk mencapai prestasi optimal, yang pada gilirannya memperkuat profesionalisme dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan. Dengan demikian, teori tersebut dapat menjadi landasan dalam memperjelas hubungan antara profesionalisme kerja dan produktivitas karyawan.

Hal penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Shara, dkk. (2023) menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Sinar Gebang Raya. Penelitian oleh Candana, dkk. (2023) menunjukkan bahwa profesionalisme

mempunyai pengaruh terhadap produktivitas. Penelitian oleh Hakim (2022) menunjukkan bahwa variabel integritas dan profesionalisme berpengaruh positif, kuat dan dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. penelitian oleh Parameswari, dkk. (2020) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja pegawai terdapat pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian oleh Usman & Yanti (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel profesionalisme terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. penelitian Muharam, dkk. (2019) menunjukkan bahwa profesionalisme, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda. Dan penelitian oleh Rani, dkk. (2018) menunjukkan bahwa integritas, kompetensi, profesionalisme berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian akuntansi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado.

Pada ayat 58 surat An-Nisa, al-Qur'an menyatakan betapa pentingnya bahkan melakukan pekerjaan secara profesional:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ فَاذْكُرُوا  
بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.

Pada ayat tersebut dijelaskan untuk menyerahkan amanat, jabatan atau pekerjaan terhadap orang yang profesional. Tidak dibenarkan bagi orang muslim untuk menyerahkan tugas, amanat, atau posisi kepada orang yang tidak berpengalaman. Hal ini artinya menjadi muslim berarti harus menjadi profesional di bidangnya.

#### 4.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji hipotesis yang sudah dilakukan, hasil penelitian ini adalah variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dapat dilihat pada hasil pengujian yang dipaparkan pada tabel 4.15

bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,926 > 1,989$  dan memiliki nilai *sig.*  $0,004 \leq 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga, hasil penelitian tersebut mampu menjawab rumusan masalah sekaligus hipotesis penelitian.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori Ruemenda (2018) bahwa kompensasi merupakan bentuk penggantian atas kontribusi kinerja atau jasa yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai setelah pekerjaan sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Kartawan, 2018). Hal ini didukung oleh teori Ekuitas yang dikembangkan oleh John Stacey Adams (1960) adalah salah satu teori motivasi yang menjelaskan bagaimana persepsi keadilan atau ketidakadilan dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Teori ini didasarkan pada prinsip bahwa karyawan membandingkan rasio input (usaha, keterampilan, waktu, pengalaman) terhadap output (gaji, penghargaan, pengakuan, keuntungan lainnya) mereka dengan rasio yang sama dari orang lain. Jika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan adil dan bahwa kompensasi mereka setara dengan kontribusi mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras. Sebaliknya, ketidakadilan dalam kompensasi dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas, serta meningkatkan tingkat turnover.

Hal penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Ramadona & Pangesti (2021) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap produktivitas kerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian oleh Ningsih & Prastiwi (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan di tunjukan pada hubungan Semangat Kerja dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Produktifitas Kerja. Penelitian oleh Mutiadi, dkk. (2021) menunjukkan bahwa Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian oleh Tanjung, dkk. (2020) menunjukkan bahwa hubungan antara variable penilaian kerja

dengan produktivitas kerja karyawan positif dan kuat. Hubungan antara variabel kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan positif dan sangat kuat. Secara simultan, ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial, ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan penelitian oleh Kartolo (2020) menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Imbalan dari pekerjaan merupakan kontribusi dari pemberi kerja. Di Indonesia, imbalan kerja atau kompensasi sering diasosiasikan dengan gaji atau upah. Namun, kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji atau upah, tetapi juga mencakup insentif, manfaat tambahan, tunjangan, dan sebagainya. Manajemen kompensasi harus diurus dengan cermat dan tepat oleh perusahaan. Jika tidak dikelola dengan baik, ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan terhadap pembayaran, yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap imbalan yang mereka terima.

Pentingnya kompensasi atau imbalan atas pekerjaan juga disoroti dalam Al-Qur'an, sebagaimana firman Allah Ta'ala dalam salah satu ayatnya:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. An Nahl 97).”

#### 4.2.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji hipotesis tabel 4.14 di atas, hasil penelitian ini adalah variabel kecerdasan emosional, profesionalisme dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dapat dilihat pada hasil pengujian pada kolom F dan sig. diperoleh besarnya nilai Fhitung > Ftabel yaitu  $36,777 > 2,72$  dan nilai signifikansi sebesar  $<.001$  artinya variabel kecerdasan emosional, profesionalisme, dan kompensasi berpengaruh

secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga, hasil penelitian tersebut mampu menjawab rumusan masalah sekaligus hipotesis penelitian.

Hal ini didukung oleh teori sebelumnya pada variabel kecerdasan emosional oleh Goleman (2004) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan seseorang di tempat kerja, melebihi kecerdasan intelektual (IQ). Dimana hal ini meningkatkan produktivitas karena karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu berkomunikasi dengan efektif, membangun hubungan yang positif, dan bekerja sama dalam tim. Teori oleh keterlibatan karyawan (*Employee Engagement Theory*) oleh William Kahn (1990) yang menegaskan bahwa keterlibatan karyawan dalam organisasi menghasilkan dedikasi yang mendalam, meningkatkan komitmen dan motivasi dalam menjalankan tugas. Hal ini tercermin dalam etos kerja yang tinggi dan komitmen untuk mencapai prestasi optimal, yang memperkuat profesionalisme dalam pelaksanaan tugas. Teori ini dapat menjadi landasan untuk memperjelas hubungan antara profesionalisme kerja dan produktivitas karyawan. Dan teori ekuitas oleh John Stacey Adams (1960) yang menjelaskan bahwa persepsi keadilan ditempat kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.

Dalam Al-Qur'an, meskipun tidak ada ayat yang secara eksplisit menggabungkan konsep kecerdasan emosional, profesionalisme, dan kompensasi dalam satu konteks yang berkaitan dengan produktivitas kerja, ada beberapa ayat yang membahas aspek-aspek tersebut secara terpisah. Seperti ayat pada hipotesis 1 yaitu pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja, hipotesis 2 yaitu pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja dan hipotesis 3 yaitu pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja. Seperti pada ayat dibawah ini:

1. Surah Al-Furqan (25:63)

Yang artinya: "Dan hamba-hamba Tuhan Yang Maha Penyayang itu (ialah) orang-orang yang berjalan di atas bumi dengan rendah hati dan



apabila orang-orang jahil menyapa mereka, mereka mengucapkan kata-kata yang baik."

Ayat ini menunjukkan sikap rendah hati dan kemampuan mengendalikan emosi saat menghadapi orang-orang jahil. Kecerdasan emosional tercermin dalam kemampuan menjaga ketenangan dan tidak terpancing oleh provokasi, serta merespons dengan kata-kata yang baik dan damai.

## 2. Surah Al-Baqarah (2:195)

Yang artinya: "Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah; karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik."

Ayat ini mengajarkan pentingnya berbuat baik dan profesional dalam setiap tindakan. Profesionalisme tercermin dalam berusaha dengan sebaik-baiknya dan memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan. Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik dan melakukan segala sesuatu dengan penuh tanggung jawab.

## 3. Surah An-Najm (53:39-41)

Yang artinya: "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna."

Ayat ini menegaskan prinsip bahwa setiap orang akan mendapatkan balasan sesuai dengan usaha yang dilakukannya. Ini merujuk pada pentingnya produktivitas dan usaha keras dalam bekerja, serta jaminan bahwa setiap upaya akan mendapatkan kompensasi yang setimpal dari Allah, baik di dunia maupun di akhirat.

Diharapkan karyawan dapat memahami dan menerapkan nilai-nilai yang terkandung dalam ayat-ayat ini untuk mengembangkan kecerdasan emosional, bekerja dengan profesionalisme, dan produktivitas mereka akan diakui dan dihargai sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Ayat-ayat tersebut

menggambarkan pentingnya pengendalian emosi, amanah, adil, dan bertanggung jawab dalam pekerjaan, yang semua itu dapat dihubungkan dengan konsep kecerdasan emosional, profesionalisme, dan kompensasi. Menerapkan nilai-nilai ini dalam dunia kerja akan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan lingkungan kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Ada beberapa kesimpulan yang dapat dibuat berdasarkan hasil penelitian yaitu:

1. 1. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengendalikan emosi mereka dengan baik, berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
2. Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Profesionalisme yang tinggi mencerminkan komitmen dan etika kerja yang kuat, yang meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. kompensasi yang adil dan memadai meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif.
4. Kecerdasan emosional, profesionalisme, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

#### **5.2 Saran**

Bagi perusahaan:

1. Bagi CV Indosukses Jaya Makmur diharapkan lebih memperhatikan dan mengembangkan ketiga aspek ini sehingga dapat mencapai peningkatan produktivitas kerja secara signifikan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.
2. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan mengembangkan kecerdasan emosional dan profesionalisme karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Selain itu, perusahaan juga perlu meninjau kembali kebijakan kompensasi untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sejalan dengan kontribusi dan kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas ruang lingkup penelitian ini dengan menambahkan variabel baru yang mungkin berpengaruh terhadap hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., & Suryadin. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abdullah, P. M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdurrahman Sadikin, H. Y. (2023). *Adaptive Human Resource Management In Confrontation Of Globalization's Challenges* . *Jurnal Ekonomi*, 1761-1767.
- Ade Abdul Hak, M. R. (2021). *Antara Kecerdasan Emosional Dan Pengembangan Karier* . Jakarta: Adabia Press.
- Agung Vay Rezi Nasution, J. M. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerjakaryawan Pt. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan* . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 33-46.
- Akila. (2020). *Pengaruh Tanggung Jawab Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 226-241.
- Al Quran Al-Kariim
- Assoc Prof. Dr. Dedi Rianto Rahadi, D. E. (2021). *Monograf Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya: Cv. Lentera Ilmu Madani.
- Bansal, D. K. (2021). *The Role of Human Resource Management in Developing the Human Capital for Global Excellence-An Empirical Study*. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 804-809.
- Dedy Tri Cahya, M. A. (2019). *Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 48-60.
- Dian Septianti, N. K. (2023). *Dampak Emotional Intelligence, Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan* . *Strategi*, 33-45.
- Dinda Shara, . M. (2023). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Cv. Sinar Gebang Raya Di*

Medan . 534-541.

Dori Mittra Candana, H. A. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme Dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia) . Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 656-670.

Dr. Candra Wijaya, M. D. (2021). Produktivitas Kerja. Jakarta: Kencana.

Eli Delvi Yanti, M. M. ( International Journal of Research and Review). Effect of Compensation, Motivation and Work Environment on Employee Work Productivity PT Jia Lin Wood . International Journal of Research and Review, 141-149.

Eni Mahawati, I. Y. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.

Ervie Junianti, N. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai . Jurnal Investasi, 110-118.

Falentina K. G. Rani, . L. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado . Jurnal Riset Akuntansi Going Concern, 41-51.

Fransiska, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja. Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam , 91-99.

Gek Indah Pujastuti Sukarta, A. S. (2020). Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity. American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), 27-33.

Goleman, D. (2004). Emotional Intelligent. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Hakim, A. (2022). Employee Work Productivity In Agency Of Personnel Education And Training In Bekasi Regency. Journal Of Humanities And Social Science, 41-49.

Hakim, A. (2022). The Influence Of Integrity And Professionalism On Employee Work Productivity In Agency Of Personnel Education And Training In Bekasi

- Regency. *Journal Of Humanities And Social Science*, 41-49.
- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan : Uisy Press.
- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press.
- Hijriani Muharam, ,. T. (2019). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Sertsa Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ktc Coal Mining & Energy Di Samarinda .
- Ig. Dodiet Aditya Setyawan, S. M. (2014). *Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian*. Surakarta: Jurusan Terapi Wicara Poltekkes Kemenkes Surakarta. Inteligencia Media.
- Ir. S. Benny Pasaribu, M. P. (2022). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Banten: Penerbit Media Edu Pustaka.
- Kartolo, M. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pt Super Sukses Motor Di Pontianak. *Bisma*, 1382-1391.
- Kina Atika, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 355-366 .
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Pembaruan.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat Dan Ketahanan Dalam Organisasi . *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 28-35.
- Leuhery, F. (2023). *Development Of Superior Human Resources (Hr) In Facing The Era Of Globalization. Study Of Management, Economic And Business*, 1019-1022.
- Luh Kartika Ningsih, N. L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi. : *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* , 567-581.
- Marta Nasrani Gee, A. M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal*

- Riset Manajemen Dan Bisnis, 63-72.
- Meindro Waskito, M. I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Trimuri Karya Cipta . Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 267-182.
- Milinia, P. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Victory Chingluh Indonesia . Ekonomi Dan Bisnis .
- Mohammad Ramadona, I. P. (2021). Kontribusi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan . Sosio E-Kons , 158-167.
- Monica Feronica Bormasa, S. M. (2022). Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja . Jawa Tengah: Cv. Pena Persada.
- Muhammad Iqbal, H. S. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. Jurnal Moderat, 16-31.
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Kencana Samarinda. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), 69-76.
- Mutiara Pongoh, B. T. (2021). Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya Pada Masa Pandemi Di Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan . Jurnal Emba , 284-293.
- Ni Luh Putu Yulia Purnamayanti, N. L. (2020). The Effect Employee Professionalism And Work Motivation On Employee Performance. South East Asia Journal Of Contemporary Bussines, Economics And Law, 367-372.
- Ni Putu Rika Juliantari, I. W. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerjaterhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Matahari Dutaplaza Denpasar. Values, 713-720.
- Nida Abriana Mutiadi, A. G. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Mugai Indonesia. Ikraith-Ekonomika, 193-203.



- Nirwana, H. A. (2023). Role Of Human Resources Management For Corporate Sustainability. *Journal Of Economics And Management Science*.
- Nugroho, S. H. (2022). The Role Of Human Resources Management In Organizational Perspective . *Global Journal Of Engineering And Technology Advances*, 12-18.
- O. Protasenko, G. M. (2020). Human Resources Are A Factor In Applying of Man-Machine Systems Safety . *Engineering, Business*, 139-146.
- Prof. Dr. H. Kartawan, S. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Jawa Barat: Lppm Universitas Siliwangi.
- Rahman Tanjung, H. O. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pdam Kabupaten Karawang . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 71-80 .
- Raisa Salsabila Zaher, B. S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pusat Pelatihan Pt. Xyz . *Yume : Journal Of Management*, 602-608.
- Rajan, D. (2019). Professionalism And Productivity: An Empirical Based Comparative Study Among Managers. *Nile Journal Of Bussines Ans Economics*, 32-46.
- Rinintha Parameswari, F. W. (2020). The Effect Of Professionalism On Employee Work Productivity At Sakura Jaya Company. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1-13.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit Kbm Indonesia.
- Sevynica Rianda, A. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung . *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 192-203.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyaningsih, E. (2023). *Improving Human Resources Technology Innovations as a Business Growth Driver in the Society 5.0 Era . ADI Journal on Recent Innovation (AJRI)* , 149-159.
- Sumarno. (N.D.). Profesionalisme Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Online Kopertais*

- Wilyah Iv, 45-62.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner, dan Analisis Data. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2019). Riset Manajemen SDM. Malang
- Suryanti, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk . Ikraith-Ekonomika, 187-196.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur . Jurnal Ilmu Manajemen, 128-152.
- Usman, Y. (2020). The Effect Of Professionalism On Employee Work Productivity Inthe Statistic Center Of South Sulawesi Province . Bongaya Journal Of Research In Management , 41-45.
- Vera Firdaus, M. O. (2022). Buku Ajar Manajemen Kompensasi. Sidoarjo: Umsida Press .
- Vera Firdaus, M. O. (2022). Manajemen Kompensasi. Sidoarjo: UMSIDA Press .
- Zhun Gong, Y. C. (2019). The Influence Of Emotional Intelligence On Job Burnout And Job Performance: Mediating Effect Of Psychological Capital. Frontiers In Psychology, 1-11.
- Zunaidah, D. S. (2020). Kompensasi. Palembang: UNSRI PRESS.

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Biodata Peneliti

Lampiran 2: Bukti Konsultasi

Lampiran 3: Bukti Plagiarisme

Lampiran 4: Surat Izin Penelitian

Lampiran 5: Kuisisioner Penelitian

Lampiran 6: Deskripsi Jawaban Responden

Lampiran 7: Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Lampiran 8: Hasil uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas

Lampiran 9: Hasil uji regresi linier berganda

Lampiran 10: Hasil uji f dan uji t

Lampiran 11: Hasil uji koefisien determinan ( $R^2$ )

Lampiran 12: Tabel Uji T

Lampiran 13: Dokumentasi penelitian

## LAMPIRAN 1

### BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Ayu Nanda Setyaningrum  
Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 15 Agustus 2002  
Alamat Asal : Desa Tejawangi, dsn. Juri, kecamatan Purwosari, Kab.  
Pasuruan  
Telepon/Hp : 085745307919  
E-mail : [ayundasetya08@gmail.com](mailto:ayundasetya08@gmail.com)

#### Pendidikan Formal

2017 – 2020 : SMA Negeri 1 Purwosari  
2020 – 2024 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

#### Pendidikan Non-Formal

2020 – 2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana  
Malik Ibrahim Malang  
2021 – 2022 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Maulana  
Malik Ibrahim Malang

## LAMPIRAN 2

### BUKTI KONSULTASI

6/15/24, 12:25 AM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

#### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

##### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110207  
Nama : Ayu Nanda Setyaningrum  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesionalisme dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Indosukses Jaya Makmur)

##### JURNAL BIMBINGAN :

| No | Tanggal          | Deskripsi                      | Tahun Akademik   | Status          |
|----|------------------|--------------------------------|------------------|-----------------|
| 1  | 28 November 2023 | Pengajuan outline              | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 2  | 4 Desember 2023  | Revisi proposal outline        | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 3  | 7 Februari 2024  | Bimbingan proposal bab 123     | Genap 2023/2024  | Sudah Dikoreksi |
| 4  | 12 Februari 2024 | Revisi Bab 123                 | Genap 2023/2024  | Sudah Dikoreksi |
| 5  | 12 Februari 2024 | Revisi Bab 123                 | Genap 2023/2024  | Sudah Dikoreksi |
| 6  | 13 Februari 2024 | Revisi Bab 123                 | Genap 2023/2024  | Sudah Dikoreksi |
| 7  | 8 Mei 2024       | Bimbingan kuisioner penelitian | Genap 2023/2024  | Sudah Dikoreksi |
| 8  | 14 Mei 2024      | Acc kuisioner penelitian       | Genap 2023/2024  | Sudah Dikoreksi |
| 9  | 6 Juni 2024      | Bimbingan bab 4 dan bab 5      | Genap 2023/2024  | Sudah Dikoreksi |
| 10 | 7 Juni 2024      | revisi bab 4-5                 | Genap 2023/2024  | Sudah Dikoreksi |
| 11 | 10 Juni 2024     | revisi jurnal                  | Genap 2023/2024  | Sudah Dikoreksi |
| 12 | 11 Juni 2024     | Acc jurnal                     | Genap 2023/2024  | Sudah Dikoreksi |
| 13 | 11 Juni 2024     | Acc bab 4-5                    | Genap 2023/2024  | Sudah Dikoreksi |

Malang, 11 Juni 2024  
Dosen Pembimbing

6/15/24, 12:25 AM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

## LAMPIRAN 3

### BUKTI PLAGIARISME



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ayu Nanda Setyaningrum  
NIM : [200501110207](#)  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh kecerdasan emosional, profesionalisme, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV Indosukses Jaya Makmur**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

| SIMILARTY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATION | STUDENT PAPER |
|-----------------|------------------|-------------|---------------|
| 23%             | 20%              | 15%         | 8%            |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 Juni 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## LAMPIRAN 4

### SURAT IZIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 550881 Faksimile (0341) 550881  
Website : [fe.uin-malang.ac.id](http://fe.uin-malang.ac.id) Email : [fe@uin-malang.ac.id](mailto:fe@uin-malang.ac.id)

Nomor : B-0175/F.Ek.1/PP.00.9/01/2024 29 Januari 2024  
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Pimpinan CV. Indosukses Jaya Makmur**  
Jl. Raya Surabaya - Malang, Tejosari, Tejowangi, Kec. Purwosari, Pasuruan, Jawa Timur 67162  
di  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Ayu Nanda Setyaningrum  
NIM : 200501110207  
Program Studi : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Contact Person : 85745307919  
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesionalisme dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si  
Waktu Pelaksanaan : 30 Januari 2024 s.d 02 Februari 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

- Tembusan disampaikan kepada Yth :
1. Dekan Sebagai Laporan,
  2. Kabag Tata Usaha,
  3. Arsip.



## LAMPIRAN 5

### KUISIONER PENELITIAN

#### KUISIONER

##### Kriteria responden:

1. Usia
2. Lama bekerja
3. Tingkat Pendidikan
4. Unit kerja/bagian

##### Kecerdasan Emosional

| NO.                    | PERNYATAAN  | SS | S | N | TS | TST |
|------------------------|---|----|---|---|----|-----|
| <b>Kesadaran diri</b>  |   |    |   |   |    |     |
| 1.                     | Saya mengetahui apa yang menjadi penyebab saya emosi.   |    |   |   |    |     |
| 2.                     | Saya memahami emosi yang terjadi pada diri saya.        |    |   |   |    |     |
| 3.                     | Saya mengetahui betul kemampuan kerja saya.             |    |   |   |    |     |
| 4.                     | Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat.               |    |   |   |    |     |
| <b>Pengaturan diri</b> |   |    |   |   |    |     |
| 5.                     | Saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri.            |    |   |   |    |     |
| 6.                     | Saya dapat mengekspresikan emosi dengan tepat.          |    |   |   |    |     |
| 7.                     | Saya adalah tipe orang yang dapat dipercaya.            |    |   |   |    |     |
| 8.                     | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.             |    |   |   |    |     |
| 9.                     | Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan yang baru.     |    |   |   |    |     |
| 10.                    | Saya terbuka dengan adanya informasi-informasi baru.    |    |   |   |    |     |
| <b>Motivasi diri</b>   |   |    |   |   |    |     |
| 11.                    | Saya selalu optimis dengan karir.                       |    |   |   |    |     |
| 12.                    | Atasan mendorong saya untuk berprestasi.                |    |   |   |    |     |
| 13.                    | Saya sering memotivasi diri untuk menjadi lebih baik.   |    |   |   |    |     |
| 14.                    | Saya memiliki komitmen pada perusahaan.                 |    |   |   |    |     |
| 15.                    | Saya cenderung memanfaatkan kesempatan yang ada.        |    |   |   |    |     |
| 16.                    | Saya tidak langsung menyerah ketika gagal.              |    |   |   |    |     |
| <b>Mengenal emosi</b>  |   |    |   |   |    |     |
| 17.                    | Saya dapat merasakan perasaan orang lain.               |    |   |   |    |     |
| 18.                    | Saya mengerti apabila orang lain menghadapi masalah.    |    |   |   |    |     |
| 19.                    | Saya senang membantu orang lain untuk dapat lebih baik. |    |   |   |    |     |



|                            |  |  |  |  |  |  |
|----------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 20.                        | Saya dapat memanfaatkan pergaulan dengan bermacam-macam orang. |  |  |  |  |  |
| <b>Keterampilan sosial</b> |  |  |  |  |  |  |
| 21.                        | Saya selalu menjalin kerjasama diantara karyawan.              |  |  |  |  |  |
| 22.                        | Saya dapat berkomunikasi dengan sesama.                        |  |  |  |  |  |
| 23.                        | Saya dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik.            |  |  |  |  |  |
| 24.                        | Saya dapat menginspirasi orang lain dalam melakukan perubahan. |  |  |  |  |  |
| 25.                        | Saya dapat menjadi penengah ketika terjadi perselisihan.       |  |  |  |  |  |
| 26.                        | Saya dapat bekerja sama dengan orang lain.                     |  |  |  |  |  |

**Profesionalisme**

| NO.                   | PERNYATAAN  | SS | S | N | TS | TST |
|-----------------------|---|----|---|---|----|-----|
| <b>Kompetensi</b>     |   |    |   |   |    |     |
| 1.                    | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan sesuai yang ditentukan perusahaan.    |    |   |   |    |     |
| 2.                    | Saya melakukan suatu pekerjaan atas dasar keterampilan dan pengetahuan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. |    |   |   |    |     |
| <b>Efektivitas</b>    |   |    |   |   |    |     |
| 3.                    | Saya selalu melakukan pekerjaan saya secara efektif dalam mencapai hasil kerja saya.                          |    |   |   |    |     |
| 4.                    | Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan perusahaan.                        |    |   |   |    |     |
| 5.                    | Kualitas kerja pegawai sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.                                       |    |   |   |    |     |
| <b>Efisiensi</b>      |   |    |   |   |    |     |
| 6.                    | Saya selalu bekerja dengan efisiensi dalam hal waktu dan tenaga saya.   |    |   |   |    |     |
| 7.                    | Kemampuan saya dalam bekerja sesuai dengan hasil kerja yang diinginkan perusahaan.                            |    |   |   |    |     |
| 8.                    | Tenaga kerja yang saya berikan dan hasil kerja yang diterima optimal.   |    |   |   |    |     |
| <b>Tanggung Jawab</b> |   |    |   |   |    |     |
| 9.                    | Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan saya.  |    |   |   |    |     |
| 10.                   | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat waktu.                                     |    |   |   |    |     |
| 11.                   | Saya berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya ketika bekerja di perusahaan.                      |    |   |   |    |     |

**Kompensasi**

| NO.                   | PERNYATAAN   | SS | S | N | TS | TST |
|-----------------------|--|----|---|---|----|-----|
| <b>Gaji</b>           |  |    |   |   |    |     |
| 1.                    | Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.                              |    |   |   |    |     |
| 2.                    | Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.  |    |   |   |    |     |
| 3.                    | Saya selalu menerima gaji tepat waktu sesuai kesepakatan yang ada.   |    |   |   |    |     |
| <b>Insentif/bonus</b> |  |    |   |   |    |     |
| 4.                    | Bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat saya dalam bekerja.                                    |    |   |   |    |     |
| 5.                    | Saat lembur bekerja, perusahaan selalu memberikan bonus.   |    |   |   |    |     |
| <b>Tunjangan</b>      |  |    |   |   |    |     |
| 6.                    | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.                                      |    |   |   |    |     |
| 7.                    | Setiap tahun saya mendapat THR dari perusahaan.  |    |   |   |    |     |
| <b>Fasilitas</b>      |  |    |   |   |    |     |
| 8.                    | Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.                                   |    |   |   |    |     |
| 9.                    | Fasilitas kantor (seragam, kerja, mobil, tempat parkir, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai. |    |   |   |    |     |

**Produktivitas Kerja**

| NO.                    | PERNYATAAN  | SS | S | N | TS | TST |
|------------------------|---|----|---|---|----|-----|
| <b>Kuantitas kerja</b> |   |    |   |   |    |     |
| 1.                     | Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standart yang sudah ditentukan perusahaan. |    |   |   |    |     |
| 2.                     | Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas.                     |    |   |   |    |     |
| 3.                     | Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan         |    |   |   |    |     |
| <b>Kualitas kerja</b>  |   |    |   |   |    |     |
| 4.                     | Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.                              |    |   |   |    |     |
| 5.                     | Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.       |    |   |   |    |     |
| 6.                     | Saya bekerja sesuai dengan program kerja.   |    |   |   |    |     |
| <b>Ketepatan waktu</b> |   |    |   |   |    |     |
| 7.                     | Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.                     |    |   |   |    |     |
| 8.                     | Waktu yang digunakan untuk suatu pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditentukan.  |    |   |   |    |     |

LAMPIRAN 6

DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN

Kecerdasan Emosional (X1)

| X1. 1 | X1. 2 | X1. 3 | X1. 4 | X1. 5 | X1. 6 | X1. 7 | X1. 8 | X1. 9 | X1. 10 | X1. 11 | X1. 12 | X1. 13 | X1. 14 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4      | 4      | 4      | 4      | 5      |
| 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 3     | 5     | 4     | 5      | 4      | 5      | 4      | 3      |
| 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      |
| 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4      | 5      | 4      | 5      | 5      |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4      | 4      | 4      | 5      | 4      |
| 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      |
| 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4      | 5      | 5      | 4      | 5      |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      |
| 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5      | 4      | 5      | 5      | 5      |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      |
| 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      |
| 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5      | 5      | 4      | 5      | 4      |
| 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4      | 4      | 4      | 5      | 4      |
| 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4      | 4      | 5      | 5      | 5      |
| 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4      | 4      | 5      | 4      | 5      |
| 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4      | 4      | 4      | 5      | 5      |
| 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      |
| 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4      | 4      | 4      | 5      | 5      |
| 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5      | 4      | 4      | 5      | 5      |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      |
| 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      |
| 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5      | 5      | 4      | 5      | 4      |
| 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5      | 5      | 4      | 5      | 5      |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |

Lanjutan Kecerdasan Emosional (X1)

| X1.1<br>5 | X1.1<br>6 | X1.1<br>7 | X1.1<br>8 | X1.1<br>9 | X1.2<br>0 | X1.2<br>1 | X1.2<br>2 | X1.2<br>3 | X1.2<br>4 | X1.2<br>5 | X1.2<br>6 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 3         | 4         | 4         | 4         |
| 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         |
| 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 3         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         |
| 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         |
| 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         |
| 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         |
| 3         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         |
| 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         |
| 5         | 5         | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         |
| 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         |
| 3         | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 3         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 5         |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         |
| 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 5         |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 3         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         |
| 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |

### Profesionalisme (X2)

| <b>X2.1</b> | <b>X2.2</b> | <b>X2.3</b> | <b>X2.4</b> | <b>X2.5</b> | <b>X2.6</b> | <b>X2.7</b> | <b>X2.8</b> | <b>X2.9</b> | <b>X2.10</b> | <b>X2.11</b> |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 4            |
| 5           | 4           | 5           | 4           | 5           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4            | 3            |
| 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 5           | 5           | 4           | 5           | 5            | 4            |
| 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5            | 5            |
| 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4            | 4            |
| 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 5           | 4           | 5            | 4            |
| 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 5           | 5           | 4            | 5            |
| 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 5           | 4           | 5           | 5            | 5            |
| 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5            | 5            |
| 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 4           | 5            | 4            |
| 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 5           | 4            | 4            |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |



|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |

### Kompensasi (X3)

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |

### Produktivitas Kerja

| Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   |
| 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   |
| 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   |
| 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   |
| 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   |
| 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   |
| 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   |
| 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   |
| 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   |
| 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |



## Uji validitas X2

|          |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
|          |                     | X2.1         | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | X2.6   | X2.7   | X2.8   | X2.9   | X2.10  | X2.11  | total_x2 |
| X2.1     | Pearson Correlation | 1            | .500** | .419** | .304** | .457** | .435** | .580** | .412** | .459** | .388** | .356** | .699**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .005   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .001   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X2.2     | Pearson Correlation | .500**       | 1      | .291** | .415** | .325** | .531** | .308** | .354** | .398** | .422** | .297** | .651**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .007   | .000   | .002   | .000   | .004   | .001   | .000   | .000   | .006   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X2.3     | Pearson Correlation | .419**       | .291** | 1      | .502** | .419** | .280** | .439** | .353** | .486** | .266*  | .249*  | .608**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .007   |        | .000   | .000   | .009   | .000   | .001   | .000   | .014   | .021   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X2.4     | Pearson Correlation | .304**       | .415** | .502** | 1      | .435** | .570** | .412** | .555** | .375** | .522** | .403** | .722**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .005         | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X2.5     | Pearson Correlation | .457**       | .325** | .419** | .435** | 1      | .407** | .503** | .397** | .464** | .383** | .492** | .693**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .002   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X2.6     | Pearson Correlation | .435**       | .531** | .280** | .570** | .407** | 1      | .487** | .532** | .428** | .478** | .537** | .760**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .009   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X2.7     | Pearson Correlation | .580**       | .308** | .439** | .412** | .503** | .487** | 1      | .446** | .398** | .360** | .454** | .706**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .004   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .001   | .000   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X2.8     | Pearson Correlation | .412**       | .354** | .353** | .555** | .397** | .532** | .446** | 1      | .308** | .288** | .492** | .678**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .001   | .001   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .004   | .008   | .000   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X2.9     | Pearson Correlation | .459**       | .398** | .486** | .375** | .464** | .428** | .398** | .308** | 1      | .455** | .502** | .690**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .004   |        | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X2.10    | Pearson Correlation | .388**       | .422** | .266*  | .522** | .383** | .478** | .360** | .288** | .455** | 1      | .476** | .669**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .014   | .000   | .000   | .000   | .001   | .008   | .000   |        | .000   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X2.11    | Pearson Correlation | .356**       | .297** | .249*  | .403** | .492** | .537** | .454** | .492** | .502** | .478** | 1      | .701**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .001         | .006   | .021   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| total_x2 | Pearson Correlation | .699**       | .651** | .608** | .722** | .693** | .760** | .706** | .678** | .690** | .669** | .701** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |          |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |

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

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



## Uji validitas X3

|          |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
|          |                     | X3.1         | X3.2   | X3.3   | X3.4   | X3.5   | X3.6   | X3.7   | X3.8   | X3.9   | total_x3 |
| X3.1     | Pearson Correlation | 1            | .437** | .326** | .240*  | .325** | .404** | .309** | .274*  | .510** | .650**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .002   | .027   | .002   | .000   | .004   | .011   | .000   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X3.2     | Pearson Correlation | .437**       | 1      | .256*  | .234*  | .184   | .445** | .092   | .235*  | .135   | .521**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .018   | .031   | .092   | .000   | .400   | .030   | .217   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X3.3     | Pearson Correlation | .326**       | .256*  | 1      | .358** | .376** | .315** | .389** | .363** | .387** | .652**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .002         | .018   |        | .001   | .000   | .003   | .000   | .001   | .000   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X3.4     | Pearson Correlation | .240*        | .234*  | .358** | 1      | .444** | .498** | .279** | .548** | .344** | .687**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .027         | .031   | .001   |        | .000   | .000   | .010   | .000   | .001   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X3.5     | Pearson Correlation | .325**       | .184   | .376** | .444** | 1      | .319** | .273*  | .411** | .516** | .669**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .002         | .092   | .000   | .000   |        | .003   | .011   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X3.6     | Pearson Correlation | .404**       | .445** | .315** | .498** | .319** | 1      | .114   | .510** | .409** | .694**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .003   | .000   | .003   |        | .301   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X3.7     | Pearson Correlation | .309**       | .092   | .389** | .279** | .273*  | .114   | 1      | .204   | .465** | .537**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .004         | .400   | .000   | .010   | .011   | .301   |        | .061   | .000   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X3.8     | Pearson Correlation | .274*        | .235*  | .363** | .548** | .411** | .510** | .204   | 1      | .354** | .675**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .011         | .030   | .001   | .000   | .000   | .000   | .061   |        | .001   | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| X3.9     | Pearson Correlation | .510**       | .135   | .387** | .344** | .516** | .409** | .465** | .354** | 1      | .708**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .217   | .000   | .001   | .000   | .000   | .000   | .001   |        | .000     |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |
| total_x3 | Pearson Correlation | .650**       | .521** | .652** | .687** | .669** | .694** | .537** | .675** | .708** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |          |
|          | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85       |

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

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

## Uji validitas Y

|         |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |         |
|---------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
|         |                     | Y.1          | Y.2    | Y.3    | Y.4    | Y.5    | Y.6    | Y.7    | Y.8    | total_Y |
| Y.1     | Pearson Correlation | 1            | .336** | .416** | .235*  | .472** | .420** | .539** | .345** | .725**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |              | .002   | .000   | .031   | .000   | .000   | .000   | .001   | .000    |
|         | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85      |
| Y.2     | Pearson Correlation | .336**       | 1      | .346** | .418** | .319** | .236*  | .179   | .481** | .650**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .002         |        | .001   | .000   | .003   | .030   | .102   | .000   | .000    |
|         | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85      |
| Y.3     | Pearson Correlation | .416**       | .346** | 1      | .141   | .313** | .130   | .195   | .157   | .543**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .001   |        | .199   | .004   | .236   | .074   | .151   | .000    |
|         | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85      |
| Y.4     | Pearson Correlation | .235*        | .418** | .141   | 1      | .362** | .529** | .393** | .375** | .669**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .031         | .000   | .199   |        | .001   | .000   | .000   | .000   | .000    |
|         | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85      |
| Y.5     | Pearson Correlation | .472**       | .319** | .313** | .362** | 1      | .173   | .417** | .106   | .610**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .003   | .004   | .001   |        | .113   | .000   | .333   | .000    |
|         | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85      |
| Y.6     | Pearson Correlation | .420**       | .236*  | .130   | .529** | .173   | 1      | .391** | .416** | .633**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .030   | .236   | .000   | .113   |        | .000   | .000   | .000    |
|         | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85      |
| Y.7     | Pearson Correlation | .539**       | .179   | .195   | .393** | .417** | .391** | 1      | .413** | .675**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .102   | .074   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000    |
|         | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85      |
| Y.8     | Pearson Correlation | .345**       | .481** | .157   | .375** | .106   | .416** | .413** | 1      | .640**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .001         | .000   | .151   | .000   | .333   | .000   | .000   |        | .000    |
|         | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85      |
| total_Y | Pearson Correlation | .725**       | .650** | .543** | .669** | .610** | .633** | .675** | .640** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |         |
|         | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85      |

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

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

### Uji Reliabilitas X1

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .919             | 26         |

### Uji Reliabilitas X2

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .888             | 11         |

### Uji Reliabilitas X3

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .823             | 9          |

### Uji Reliabilitas Y

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .794             | 8          |

## LAMPIRAN 8

### HASIL UJI NORMALITAS, UJI MULTIKOLINIERITAS, DAN UJI HETEROSKEDASTISITAS

#### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 85                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1.73194323              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .093                    |
|                                  | Positive       | .036                    |
|                                  | Negative       | -.093                   |
| Test Statistic                   |                | .093                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .066 <sup>c</sup>       |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

#### Uji Multikolinieritas

##### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |    | Collinearity Statistics |       |
|-------|----|-------------------------|-------|
|       |    | Tolerance               | VIF   |
| 1     | X1 | .541                    | 1.848 |
|       | X2 | .563                    | 1.775 |
|       | X3 | .596                    | 1.677 |

- a. Dependent Variable: Y

## Uji Heterokedastisitas

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | -.042                       | 1.857      |                           | -.023 | .982 |
|       | X1         | .013                        | .021       | .090                      | .603  | .548 |
|       | X2         | -.034                       | .036       | -.139                     | -.949 | .345 |
|       | X3         | .041                        | .051       | .113                      | .790  | .432 |

a. Dependent Variable: RES\_2

## LAMPIRAN 9

### HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 6.850                       | 2.935      |                           | 2.334 | .022 |
|       | X1         | .068                        | .033       | .201                      | 2.044 | .044 |
|       | X2         | .241                        | .056       | .412                      | 4.279 | .000 |
|       | X3         | .237                        | .081       | .274                      | 2.926 | .004 |

a. Dependent Variable: Y

## LAMPIRAN 10

### HASIL UJI F DAN UJI T

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 343.208        | 3  | 114.403     | 36.777 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 251.969        | 81 | 3.111       |        |                   |
|       | Total      | 595.176        | 84 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 6.850                       | 2.935      |                           | 2.334 | .022 |
|       | X1         | .068                        | .033       | .201                      | 2.044 | .044 |
|       | X2         | .241                        | .056       | .412                      | 4.279 | .000 |
|       | X3         | .237                        | .081       | .274                      | 2.926 | .004 |

a. Dependent Variable: Y

## LAMPIRAN 11

### HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINAN ( $R^2$ )

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .759 <sup>a</sup> | .577     | .561              | 1.764                      |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1



LAMPIRAN 12

TABEL DISTRIBUSI T SIGNIFIKANSI

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 160)

| Pr  | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025   | 0.01    | 0.005   | 0.001   |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| df  | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050   | 0.02    | 0.010   | 0.002   |
| 81  | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82  | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83  | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84  | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85  | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86  | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87  | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88  | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89  | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90  | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91  | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92  | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93  | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94  | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95  | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96  | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97  | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98  | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99  | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100 | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |
| 101 | 0.67693 | 1.28999 | 1.66008 | 1.98373 | 2.36384 | 2.62539 | 3.17289 |
| 102 | 0.67690 | 1.28991 | 1.65993 | 1.98350 | 2.36346 | 2.62489 | 3.17206 |
| 103 | 0.67688 | 1.28982 | 1.65978 | 1.98326 | 2.36310 | 2.62441 | 3.17125 |
| 104 | 0.67686 | 1.28974 | 1.65964 | 1.98304 | 2.36274 | 2.62393 | 3.17045 |
| 105 | 0.67683 | 1.28967 | 1.65950 | 1.98282 | 2.36239 | 2.62347 | 3.16967 |
| 106 | 0.67681 | 1.28959 | 1.65936 | 1.98260 | 2.36204 | 2.62301 | 3.16890 |
| 107 | 0.67679 | 1.28951 | 1.65922 | 1.98238 | 2.36170 | 2.62256 | 3.16815 |
| 108 | 0.67677 | 1.28944 | 1.65909 | 1.98217 | 2.36137 | 2.62212 | 3.16741 |
| 109 | 0.67675 | 1.28937 | 1.65895 | 1.98197 | 2.36105 | 2.62169 | 3.16669 |
| 110 | 0.67673 | 1.28930 | 1.65882 | 1.98177 | 2.36073 | 2.62126 | 3.16598 |
| 111 | 0.67671 | 1.28922 | 1.65870 | 1.98157 | 2.36041 | 2.62085 | 3.16528 |
| 112 | 0.67669 | 1.28916 | 1.65857 | 1.98137 | 2.36010 | 2.62044 | 3.16460 |
| 113 | 0.67667 | 1.28909 | 1.65845 | 1.98118 | 2.35980 | 2.62004 | 3.16392 |
| 114 | 0.67665 | 1.28902 | 1.65833 | 1.98099 | 2.35950 | 2.61964 | 3.16326 |
| 115 | 0.67663 | 1.28896 | 1.65821 | 1.98081 | 2.35921 | 2.61926 | 3.16262 |
| 116 | 0.67661 | 1.28889 | 1.65810 | 1.98063 | 2.35892 | 2.61888 | 3.16198 |
| 117 | 0.67659 | 1.28883 | 1.65798 | 1.98045 | 2.35864 | 2.61850 | 3.16135 |
| 118 | 0.67657 | 1.28877 | 1.65787 | 1.98027 | 2.35837 | 2.61814 | 3.16074 |
| 119 | 0.67656 | 1.28871 | 1.65776 | 1.98010 | 2.35809 | 2.61778 | 3.16013 |
| 120 | 0.67654 | 1.28865 | 1.65765 | 1.97993 | 2.35782 | 2.61742 | 3.15954 |

**LAMPIRAN 13**

**DOKUMENTASI PENELITIAN**



