

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA KEPADA
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INDAL ALUMINIUM INDUSTRY, Tbk.**

Oleh:

JOKO SETO

Dosen Pembimbing

Dra. Emmywati, MM

Dr. Noneng R. Sukatmadiredja, SH, MM

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya kepada produktivitas karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk pada bagian Quality control. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisi jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa struktur persamaan pertama yaitu kecerdasan emosional, motivasi kerja, kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk, dengan perolehan nilai sebagai berikut kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,032 dan nilai koefisien sebesar -1,779, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai koefisien sebesar 4,229, kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,034 dengan nilai koefisien sebesar -2,188 dan struktur kedua yaitu kecerdasan emosional, motivasi kerja, kompetensi karyawan, kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan perolehan nilai sebagai berikut kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,027 dan nilai koefisien sebesar 2,290, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,032 dan nilai koefisien sebesar 2,211, kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,032 dengan nilai koefisien sebesar -2,220, kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,648 dengan nilai koefisien sebesar 2,648 PT. Indal Aluminium Industri, Tbk

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kompetensi Karyawan, Kinerja karyawan dan Produktivitas karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Produktivitas suatu organisasi akan ditentukan dari adanya kemampuan sumber daya, efisiensi suatu sumber daya akan mampu memberikan hasil yang produktif bagi organisasi. Faktor produksi yang saat ini terjadi akan menentukan suatu organisasi untuk terus berkompetisi di bagian area pasarnya, maka perlunya efisiensi pemanfaatan sumber daya perlu dilakukan dengan baik. Tujuan perusahaan bukan hanya menjadi pencapaian yang harus terus difokuskan namun aset yang dimiliki dalam mendukung produktivitas adalah tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan komponen dalam mendukung adanya kelancaran organisasi dalam beraktivitas, tanpa mereka organisasi tidak akan mampu berkembang pendapat Badriyah (2016:36).

Dorongan dalam diri seseorang, yang membuat mereka bekerja tekun, jujur serta sesuai dengan keinginan organisasi merupakan makna dari kecerdasan emosional (Goleman, 2016:13). Harapan badan usaha setiap tenaga kerja mampu bekerjasama dengan baik antara sesama karyawan yang ada akan mampu didapatkan dari kemampuan kecerdasan emosional. Adanya area lingkungan serta diluar lingkungan akan mampu memberikan dampak pada kecerdasan emosional pendapat Goleman (2016:267).

Komponen luar maupun dalam dimiliki oleh motivasi. Diri seseorang merupakan bagian dari komponen dalam,

serta biasanya ketidakpuasan muncul, adanya psikologis yang tegang. Tingkah laku yang menjadi tujuan seseorang dalam bertindak merupakan komponen dari luar pendapat Sutrisno (2016:111).

Penetapan syarat kerja yang sudah dipenuhi seseorang dari adanya kemampuan yang dilandasi keterampilan serta pengetahuan dalam melakukan penyelesaian pekerjaan pada suatu organisasi merupakan makna dari kompetensi pendapat Sutrisno (2016:2013). Keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menunjang pekerjaannya merupakan makna dari kompetensi yang diambil dari pendapat sebelumnya.

Pada waktu tertentu kemampuan badan usaha dalam menghasilkan profit maupun keuntungan bisa jadi dari organisasi profit atau non profit merupakan makna dari kinerja. Kinerja menjadi salah satu ukuran badan usaha untuk menghasilkan sesuatu.

Pasar ekspor maupun didalam negara persaingan begitu ketat, apalagi dibidang aluminium maka dari sini badan usaha perlu meningkatkan kinerjanya agar semakin lebih kuat dalam melakukan persaingan di pasar. Mutu barang yang dihasilkan terjaga dengan baik akibat adanya pemanfaatan sumber daya yang efisien serta efektif dalam pengelolaan perbandingan antara bahan baku, waktu serta tenaga yang dikeluarkan dalam menghasilkan barang merupakan makna dari produktivitas.

Adapun judul yang diangkat dalam melakukan suatu riset terkait adalah “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indal Aluminium Industry, Tbk.”

Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang akan dibahas pada riset kali ini diantaranya adalah :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industry, Tbk.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industry, Tbk.
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industry, Tbk.
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas PT. Indal Aluminium Industry, Tbk.
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas PT. Indal Aluminium Industry, Tbk.
6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas PT. Indal Aluminium Industry, Tbk.
7. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas PT. Indal Aluminium Industry, Tbk.
8. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui kinerja karyawan PT. Indal Aluminum Industry, Tbk.

9. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industry, Tbk.

10. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Wawasan serta kesenian mengarahkan penggunaan SDM serta SDA dengan baik dan benar yang ditujukan untuk menggapai satu tujuan yang sudah ditetapkan merupakan manajemen diterangkan Hasibuan, 2016:10. Diuraikan juga oleh Hasibuan 2016:12 sebagian fungsi manajemen atas dasar cara memandang serta pendekatan yakni perencanaan, penggerakan, serta pengendalian.

Sebagian penjelasan mengatakan bahwasanya manajemen merupakan wawasan guna melakukan pengaturan SDM maupun SDA serta fungsi dengan bagus dan pas yang dipakai guna meraih target yang ditetapkan. Sementara, sumber daya yang terbekali rasa, kehendak, kesanggupan, wawasan, motivasi, serta daya hanyalah SDM, perihal tersebut dipaparkan Sutisno 2016:7.

Sebagian pengertian yang sudah diuraikan menjadi dasar kesimpulan bahwasanya wawasan tentang pengaturan serta pengembangan sumber daya dengan keterampilan, rasa, serta pemikiran yang diolah secara bagus supaya mampu menghadirkan performa terbaik guna

meraih tujuan badan usaha mampu menggambarkan MSDM.

Kecerdasan Emosional

Diterangkan Setiyawan (2016:155) kesanggupan memberi dorongan untuk dirinya maupun sesamanya, mampu mengendalikan dirinya, menguasai pemahaman tentang yang dirasakan sesama pegawai dengan bagus, mengolah perasaannya menuntun pikiran guna melakukan pengambilan ketetapan paling bagus, perihal tersebut merupakan pengertian kecerdasan emosional.

Dipaparkan Goleman (2016:15) kesanggupan mengendalikan dirinya, antusias, serta mampu menciptakan dorongan untuk dirinya menggambarkan makna kecerdasan emosional.

Motivasi kerja

Diterangkan Fahme (2018:101) bertujuan guna mencukupi keperluan yang dihendaki, kegiatan untuk perihal tersebut merupakan motivasi. Sutisno (2016:112) memaparkan faktor internal serta eksternal yang dipunyai motivasi. Ketidakpuasan, mental yang tegang termasuk peralihan diri pegawai merupakan faktor internal. Memandu tindakan, kehendak pegawai merupakan faktor eksternal.

Ketersediaan usaha yang signifikan menuju target badan usaha dengan terkondisikan kesanggupan pegawai mencukupi keperluan pegawai menggambarkan pengertian motivasi. Pegawai harus terinspirasi untuk merasa penuh harap serta termotivasi dalam

organisasi tempat mereka menjalankan pekerjaan Sedarmayanti (2016:259-260).

Kompetensi Kerja

Sebagian faktor akan halnya teknis serta non teknis masuk ke dalam kompetensi, karakter, perilaku, keterampilan lunak serta keras, perihal tersebut umumnya digunakan badan usaha selaku ukuran guna menjalankan prosedur perekrutan Sedarmayanti, 2016:150. Keterampilan serta kesanggupan berbasis wawasan yang terdukung budaya bekerja serta penerapannya dalam menjalankan segala tugasnya pada badan usaha dalam kaitannya dengan syarat pekerjaan yang menjadi ketetapan Sutisno, 2016:215.

Keterampilan serta kesanggupan merupakan definisi kompetensi secara umum diuraikan Sedarmayanti, 2016:152. Lima karakter dasar yang dipunya kompetensi, yaitu motivasi, traits, konsepsi, wawasan, keterampilan.

Kinerja karyawan

Mangkunegara (2016:69) memaparkan besaran serta mutu perolehan yang mampu diraih pegawai ketika menjalankan tugas dari badan usaha merupakan makna kinerja. Sementara diuraikan Widowo (2016:8) metode pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas merupakan pengertian kinerja.

Fahme (2017:79) menerangkan bahwasanya perolehan yang mampu digapai oleh satu badan usaha selama kurun periodik tertentu, untuk mencari laba maupun tidak untuk mencari laba menggambarkan kinerja.

Bersasarkan uraian diatas, perolehan kerja pegawai sesuai perintah yang diterima dari badan usaha ternilai besaran serta mutunya dalam kurun periodik tertentu merupakan kinerja.

Produktivitas kerja

Peran kunci pada prosedur meningkatkan produktif merupakan SDM. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas. Umumnya, penggunaan SDM yang optimal bisa mengakibatkan kenaikan tingkat produktif. Demi tingkat produktif yang tinggi, prosedur operasional badan usaha perlu senantiasa diperhatikan serta dijadikan pertimbangan Badriah, 2016:184.

Sutrisno, (2016:99) memaparkan korelasi output akan halnya barang maupun layanan bersama input akan halnya pegawai maupun modal merupakan definisi produktif umumnya. Input kerap diberi batasan pegawai, sementara output diberi ukuran satuan rupa serta penilaian.

Atas dasar sebagian pemaparan bisa dibuat simpulan, SDM yang mampu diolah dengan bagus oleh badan usaha bisa meningkatkan produktivitas, sebab SDM berperan kunci pada operasional badan usaha.

Milla badriah (2016:187) menguraikan sebagian unsur ditujukan mempengaruhi tingkat produktif, yaitu (1) SDM, (2) Permodalan, (3) Procedural, (4) Produksi, (5) Kelompok dalam badan usaha, (6) Internasional

Hipotesis

1. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh atas kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk.
2. Motivasi kerja mampu memberikan pengaruh atas kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk.
3. Kompetensi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indal AluminumIndustry, Tbk.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh pada produktivitas karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk.
5. Motivasi kerja mampu mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk.
6. Kompetensi kerja mampu memberikan pengaruh atas produktivitas karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk.
7. Kinerja karyawan mampu mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk.
8. Kecerdasan emosional memberikan pengaruh atas produktivitas karyawan melewati kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk.
9. Motivasi kerja memberikapengaruh atas produktivitas karyawan melewati kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk.
10. Kompetensi kerja mampu memengaruhi atas produktivitas karyawan melewati kinerja karyawan PT.Indal Aluminium Industry Tbk.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ditinjau dari karakteristik masalah dikategorikan pada penelitian kuantitatif asosiatif. Kuantitatif asosiatif

merupakan suatu pengukuran dengan menggunakan data yang berupa angka dari hasil riset yang dilakukan sehingga nanti dilakukan pendekatan statistik untuk mendapatkan suatu hasil yang mengatur, menerangkan, serta mengarahkan suatu hubungan yang terjadi antarvariabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk. Bidang QC. Dalam penentuan sampel peneliti menggunakan sampling sensus maupun sebutannya sampel jenuh berupa kuesioner untuk menentukan banyaknya responden yang hendak dilibatkan. Sebanyak 50 pegawai yang dilibatkan pada riset kali ini yang merupakan seluruh karyawan badan usaha. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur path yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis, uji analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 15.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

| Variabel | Indikator | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig | Kesimpulan |
|----------------------|-----------|--------------|-------------|-------|------------|
| Kecerdasan Emosional | X1.1 | 0,740 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | X1.2 | 0,799 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0,820 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | X1.4 | 0,862 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | X1.5 | 0,744 | 0,273 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data diolah penulis

Perolehan penghitungan uji tersebut menampakkan bahwasanya keseluruhan item pernyataan kecerdasan emosional terbilang valid, sebab mempunyai nilai sig

tidak lebih dari 0.05 serta penilaian r_{hitung} tidak kurang dari r_{tabel} sejumlah 0,273.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

| Variabel | Indikator | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig | Kesimpulan |
|----------------|-----------|--------------|-------------|-------|------------|
| Motivasi Kerja | X2.1 | 0,701 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | X2.2 | 0,647 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0,732 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0,713 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | X2.5 | 0,738 | 0,273 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data diolah penulis

Perolehan penghitungan uji tersebut menampakkan bahwasanya keseluruhan item pernyataan motivasi kerja terbilang valid, sebab mempunyai penilaian sig tidak lebih dari 0.05, serta penilaian r_{hitung} tidak kurang dari r_{tabel} sejumlah 0.273.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan

| Variabel | Indikator | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig | Kesimpulan |
|---------------------|-----------|--------------|-------------|-------|------------|
| Kompetensi Karyawan | X3.1 | 0,638 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | X3.2 | 0,725 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | X3.3 | 0,862 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | X3.4 | 0,833 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | X3.5 | 0,731 | 0,273 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data diolah penulis

Perolehan penghitungan uji tersebut menampakkan bahwasanya keseluruhan item pernyataan kompetensi karyawan terbilang valid, sebab mempunyai penilaian sig tidak lebih dari 0.05, serta penilaian r_{hitung} tidak kurang dari r_{tabel} sejumlah 0.273.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel | Indikator | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig | Kesimpulan |
|------------------|-----------|--------------|-------------|-------|------------|
| Kinerja Karyawan | Z1 | 0,748 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | Z2 | 0,761 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | Z3 | 0,822 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | Z4 | 0,776 | 0,273 | 0,000 | Valid |
| | Z5 | 0,777 | 0,273 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data diolah penulis

Perolehan penghitungan uji tersebut menampakkan bahwasanya keseluruhan item pernyataan kinerja karyawan terbilang valid, sebab mempunyai penilaian sig tidak

lebih besar dari 0.05, serta penilaian r_{hitung} tidak kurang dari r_{tabel} sejumlah 0.273.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

| Variabel | Indikator | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig | Kesimpulan |
|------------------------|-----------|--------------|-------------|-------|------------|
| Produktivitas Karyawan | Y1 | 0,867 | 0,273 | 0.000 | Valid |
| | Y2 | 0,889 | 0,273 | 0.000 | Valid |
| | Y3 | 0,909 | 0,273 | 0.000 | Valid |
| | Y4 | 0,924 | 0,273 | 0.000 | Valid |
| | Y5 | 0,915 | 0,273 | 0.000 | Valid |
| | Y6 | 0,888 | 0,273 | 0.000 | Valid |

Sumber: Data diolah penulis

Tabel perolehan penghitungan uji tersebut menampakkan bahwasanya keseluruhan item pernyataan produktivitas karyawan terbilang valid, sebab penilaian sig tidak lebih besar dari 0.05, serta penilaian r_{hitung} tidak kurang dari r_{tabel} sejumlah 0.273.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Realibilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Alpha | Kesimpulan |
|----|----------------------------|------------------|-------|------------|
| 1 | Kecerdasan Emosional (X1) | 0,853 | 0,70 | Realibel |
| 2 | Motivasi Kerja (X2) | 0,747 | 0,70 | Realibel |
| 3 | Kompetensi Karyawan (X3) | 0,816 | 0,70 | Realibel |
| 4 | Kinerja Karyawan (Z) | 0,834 | 0,70 | Realibel |
| 5 | Produktivitas Karyawan (Y) | 0,950 | 0,70 | Realibel |

Sumber: Data diolah penulis

Perolehan uji reliabilitas atas seluruh variabel menampakkan penilaian *cronbach's alpha* lebih dari 0.70. Sebab itu, seluruh variabel pada penelitian tersebut terbilang reliabel maupun bisa diandalkan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas (Terikat: Kinerja Karyawan)

| Variabel | VIF | Kesimpulan |
|---------------------------|-------|-------------------------|
| Kecerdasan Emosional (X1) | 1,392 | Bebas multikolinieritas |
| Motivasi Kerja (X2) | 1,517 | Bebas multikolinieritas |
| Kompetensi Karyawan (X3) | 1,108 | Bebas multikolinieritas |

Sumber: Data diolah penulis

Atas dasar tabel perolehan uji menampakkan bahwasanya tiap-tiap penilaian vif tidak lebih besar dari sepuluh. Bisa dimaknai, pada persamaan

uji ini, variabel kecerdasan emosional motivasi kerja, serta kompetensi karyawan tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinieritas (Terikat: Produktivitas Karyawan)

| Variabel | VIF | Kesimpulan |
|---------------------------|-------|-------------------------|
| Kecerdasan Emosional (X1) | 1,487 | Bebas multikolinieritas |
| Motivasi Kerja (X2) | 2,107 | Bebas multikolinieritas |
| Kompetensi Karyawan (X3) | 1,223 | Bebas multikolinieritas |
| Kinerja Karyawan (Z) | 1,692 | Bebas multikolinieritas |

Sumber: Data diolah penulis

Atas dasar tabel perolehan uji menampakkan bahwasanya tiap-tiap penilaian vif tidak lebih besar dari sepuluh. Bisa dimaknai, pada persamaan uji ini, variabel kecerdasan emosional motivasi kerja, serta kompetensi karyawan tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas.

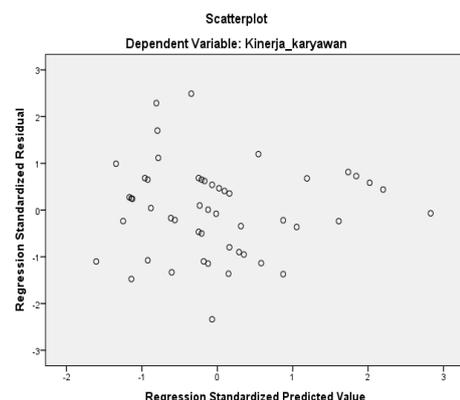
Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan perolehan penghitungan pada tiap-tiap variabel yang dijalankan dua kali dengan kinerja karyawan serta produktivitas kerja selaku variabel terikat:

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Terikat: Kinerja Karyawan)

| Variabel | Sig | Kesimpulan |
|---------------------------|-------|---------------------------|
| Kecerdasan Emosional (X1) | 0,544 | Bebas heteroskedastisitas |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,211 | Bebas heteroskedastisitas |
| Kompetensi Karyawan (X3) | 0,934 | Bebas heteroskedastisitas |

Sumber: Data diolah penulis



Gambar 4.2

Grafik Scatterplot (Terikat: Kinerja Karyawan)

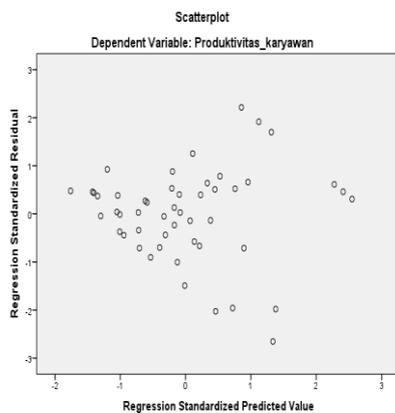
Sumber: Data diolah penulis

Atas dasar gambar serta tabel di atas menampakkan bahwasanya tiap-tiap penilaian signifikansi tidak kurang dari 0.05. Bisa dimaknai pada variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja, serta kompetensi karyawan tidak muncul tanda-tanda heteroskedastisitas.

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Terikat: Produktivitas Karyawan)

| Variabel | VIF | Kesimpulan |
|---------------------------|-------|---------------------------|
| Kecerdasan Emosional (X1) | 0,520 | Bebas heteroskedastisitas |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,150 | Bebas heteroskedastisitas |
| Kompetensi Karyawan (X3) | 0,811 | Bebas heteroskedastisitas |
| Kinerja Karyawan (Z) | 0,112 | Bebas heteroskedastisitas |

Sumber: Data diolah penulis



Gambar 4.3

Grafik Scatterplot (Terikat: Produktivitas Karyawan)

Sumber: Data diolah penulis

Atas dasar gambar serta tabel di atas menampakkan bahwasanya tiap-tiap penilaian signifikansi tidak kurang dari 0.05. Bisa dimaknai pada variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja, serta kompetensi karyawan tidak muncul tanda-tanda heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Di bawah ini merupakan kriteria yang dipakai guna menentukan apakah data berdistribusi normal:

- a. Bila penilaian Asymp.sig (2-tailed) > alpha ($\alpha = 0.05$) terbilang secara normal data terdistribusi.
- b. Bila penilaian Asymp.sig (2-tailed) < alpha ($\alpha = 0.05$) terbilang secara tidak normal data terdistribusi.

Tabel 4.20
Hasil Uji Normalitas (Struktur Persamaan Pertama)

| Variabel | K-S | Sig | Kesimpulan |
|-------------------------|-------|-------|---------------------------|
| Unstandardized Residual | 0,612 | 0,848 | Data normal terdistribusi |

Sumber: Data diolah penulis

Perolehan uji dalam penelitian tersebut menampakkan bahwasanya besaran penilaian KS sejumlah 0.612 serta sig 0.848 dikatakan data residual secara normal terdistribusi.

Tabel 4.21
Hasil Uji Normalitas (Struktur Persamaan Kedua)

| Variabel | K-S | Sig | Kesimpulan |
|-------------------------|-------|-------|---------------------------|
| Unstandardized Residual | 0,743 | 0,638 | Data berdistribusi normal |

Sumber : Data diolah penulis

Perolehan uji dalam penelitian tersebut menampakkan bahwasanya besaran penilaian KS sejumlah 0.743 serta sig 0.638 dikatakan data residual secara normal terdistribusi.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.22
Hasil Uji t Struktur Persamaan Pertama (Terikat: Kinerja Karyawan)

| Variabel Bebas | B | Std Error | Beta | t | Sig |
|---------------------------|--------|-----------|--------|--------|-------|
| Constant | 15,106 | 1,551 | | 3,310 | 0,002 |
| Kecerdasan Emosional (X1) | -0,230 | 0,129 | -0,238 | -1,779 | 0,032 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,765 | 0,101 | 0,590 | 4,229 | 0,000 |
| Kompetensi Karyawan (X3) | -0,250 | 0,114 | -0,261 | -2,188 | 0,034 |

Sumber: Data diolah penulis

Tabel 4.23
Hasil Uji t Struktur Persamaan Kedua (Terikat: Produktivitas Karyawan)

| Variabel Bebas | B | Std Error | Beta | t | Sig |
|---------------------------|--------|-----------|--------|--------|-------|
| Constant | -6,748 | 8,003 | | -0,834 | 0,400 |
| Kecerdasan Emosional (X1) | 0,490 | 0,214 | 0,270 | 2,290 | 0,027 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,753 | 0,341 | 0,310 | 2,211 | 0,032 |
| Kompetensi Karyawan (X3) | -0,425 | 0,192 | -0,237 | -2,220 | 0,032 |
| Kinerja Karyawan (Z) | 0,462 | 0,236 | 0,257 | 2,648 | 0,048 |

Sumber: Data diolah penulis

Atas dasar tabel tersebut bisa diterangkan perolehan uji-t penelitian, antaranya:

- 1. Kecerdasan emosional (X1) individu mempengaruhi atas Kinerja Karyawan

- (Z). Variabel kecerdasan emosional (X1) mempunyai penilaian sign sejumlah 0.032 tidak lebih besar dari 0,05. Kecerdasan emosional (X1) terbilang mampu mempengaruhi signifikan secara individu atas kinerja karyawan (Z).
2. Motivasi kerja (X2) individu mempengaruhi atas Kinerja Karyawan (Z). Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai penilaian sig sejumlah 0.000 tidak lebih besar dari 0.05. Motivasi kerja (X2) terbilang memberikan pengaruh signifikan secara individu atas kinerja karyawan (Z).
 3. Kompetensi karyawan (X3) individu mempengaruhi atas Kinerja Karyawan (Z). Variabel kompetensi karyawan (X3) mempunyai penilaian sig sejumlah 0.034 tidak lebih besar dari 0.05. Kompetensi karyawan (X3) terbilang mampu memberikan pengaruh signifikan secara individu atas kinerja karyawan (Z).
 4. Kecerdasan emosional (X1) secara individu mempengaruhi atas produktivitas karyawan (Y). Variabel kecerdasan emosional (X1) mempunyai penilaian signifikansi sejumlah 0.027 tidak lebih besar dari 0.05. Kecerdasan emosional (X1) terbilang mampu mempengaruhi signifikan secara individu atas produktivitas karyawan (Y).
 5. Motivasi kerja (X2) secara individu mempengaruhi atas produktivitas Karyawan (Y). Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai penilaian sig sejumlah 0.032 tidak lebih besar dari 0.05.

- Motivasi kerja (X2) terbukti mampu memberikan pengaruh signifikan secara individu atas produktivitas karyawan (Y).
6. Kompetensi karyawan (X3) secara individu memberikan pengaruh atas produktivitas Karyawan (Y). Variabel kompetensi karyawan (X3) mempunyai penilaian signifikansi sejumlah 0.032 tidak lebih besar dari 0,05. Kompetensi karyawan (X3) individu terbilang mampu mempengaruhi signifikan atas produktivitas karyawan (Y).
 7. Kinerja karyawan (Z) secara individu mempengaruhi atas produktivitas Karyawan (Y). Variabel kinerja karyawan (Z) mempunyai penilaian sig sejumlah 0.046 tidak lebih besar dari 0.05. Kinerja karyawan (Z) terbilang mampu mempengaruhi signifikan secara individu atas produktivitas karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berguna untuk melakukan pengukuran derajat kesanggupan suatu model memberi penerangan variabel terikat merupakan tujuan Koefisien determinasi (R²), sementara lainnya diterangkan variabel selain di dalam mode. Berikut merupakan perolehan uji determinasi:

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi (R²) Struktur Persamaan Pertama

| Variabel | R square | Persentase |
|--|----------|------------|
| Variabel bebas : Kecerdasan Emosional (X1) Motivasi Kerja (X2) Kompetensi Karyawan (X3) | 0,409 | 40,9% |
| Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y) | | |

Sumber: Data diolah penulis

Atas dasar tabel tersebut perolehan uji koefisien determinasi (R²) didapati penilaian sejumlah 0.409, perihal tersebut

menampakkan bahwasanya pengaruh yang diterima variabel kinerja karyawan (Z) sejumlah 40.9 persen oleh variabel kecerdasan karyawan (X1), motivasi kerja (X2), serta kompetensi karyawan (X3), sementara sejumlah 59.1 persen dijelaskan oleh varian luar penelitian.

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi (R²) Struktur Persamaan Kedua

| Variabel | R square | Persentase |
|---|----------|------------|
| Variabel bebas : Kecerdasan Emosional (X1) Motivasi Kerja (X2) Kompetensi Karyawan (X3) Kinerja Karyawan (Y) | 0,581 | 58,1 % |
| Variabel terikat : Produktivitas Karyawan (Z) | | |

Sumber: Data diolah penulis

Atas dasar tabel tersebut perolehan uji koefisien determinasi (R²) didapati penilaian sejumlah 0.581, perihal tersebut menampakkan bahwasanya pengaruh yang diterima variabel produktivitas karyawan (Y) sejumlah 58.1 persen oleh variabel kecerdasan karyawan (X1), motivasi kerja (X2), kompetensi karyawan (X3), serta kinerja karyawan (Z) sementara 41.9% dijelaskan oleh variabel luar penelitian.

Uji Analisis Jalur (path)

Analisis jalur pada penelitian tersebut dijalankan memakai metode analitik regresi linier berganda memanfaatkan perangkat lunak SPSS 15.0 mendapati pengaruh yang diberikan variabel bebas atas variabel terikat.

Berikut merupakan perolehan analisis regresi pada dua persamaan Pengaruh X1, X2, X3 atas Z serta Pengaruh X1, X2, X3, dan Z terhadap Y.

Tabel 4.26
Hasil Analisis Regresi Struktur Persamaan Pertama
(Terikat: Kinerja Karyawan)

| Variabel Bebas | B | Std Error | Beta | T | Sig |
|---------------------------|--------|-----------|--------|--------|-------|
| Constant | 15,106 | 1,551 | | 3,310 | 0,002 |
| Kecerdasan Emosional (X1) | -0,230 | 0,129 | -0,238 | -1,779 | 0,032 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,765 | 0,101 | 0,590 | 4,229 | 0,000 |
| Kompetensi Karyawan (X3) | -0,250 | 0,114 | -0,261 | -2,188 | 0,034 |

Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
R : 0,640
R Square : 0,409

Sumber: Data diolah penulis

Tabel 4.27
Hasil Analisis Regresi Struktur Persamaan Kedua
(Terikat: Produktivitas Karyawan)

| Variabel Bebas | B | Std Error | Beta | T | Sig |
|---------------------------|--------|-----------|--------|--------|-------|
| Constant | -6,748 | 8,003 | | -0,834 | 0,400 |
| Kecerdasan Emosional (X1) | 0,490 | 0,214 | 0,270 | 2,290 | 0,027 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,753 | 0,341 | 0,310 | 2,211 | 0,032 |
| Kompetensi Karyawan (X3) | -0,425 | 0,192 | -0,237 | -2,220 | 0,032 |
| Kinerja Karyawan (Z) | 0,462 | 0,236 | 0,257 | 2,648 | 0,648 |

Variabel Terikat : Produktivitas Karyawan
R : 0,762
R Square : 0,581

Sumber: Data diolah penulis

Berikut penyusunan lintas pengaruh analitik jalur atas dasar tabel perolehan tersebut, pengaruh tiap-tiap persamaan, antaranya:

$$e = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e1 = \sqrt{1 - 0,409} = \sqrt{0,591} = 0,769$$

$$e2 = \sqrt{1 - 0,581} = \sqrt{0,419} = 0,647$$

a. Persamaan 1

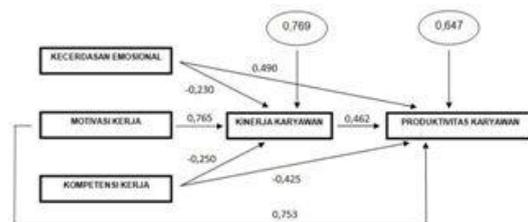
$$a. Y = a + B1X1 + B2X2 + B3X3 + e1$$

$$b. \text{Kinerja Karyawan (Z)} = 15,106 - 0,230 + 0,705 - 0,250 + 0,769$$

b. Persamaan 2

$$\text{Produktivitas karyawan (Y)} = 6,748 + 0,490 + 0,753 - 0,425 + 0,482 + 0,647$$

Dari hasil perhitungan regresi diatas perolehan penghitungan regresi tersebut bisa dilihat pengaruh tidak langsung. Untuk nilai koefisien jalurnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.4
Koefisien Jalur
Sumber: Diolah Oleh Penulis

Pengaruh tidak langsung dan pengaruh total penelitian tersebut, antaranya:

1. PL (X1-Y) : 0,490
 PTL (X1-Z-Y) : $-0,230 \times 0,462 = -0,106$
 PT (X1-Z) : $0,490 + (-0,230 \times 0,462) = 0,384$
2. PL (X2-Y) : 0,753
 PTL (X2-Z-Y) : $0,705 \times 0,462 = -0,326$
 PT (X2-Z) : $0,753 + (0,705 \times 0,462) = 1,079$
3. PL (X3-Y) : 0,425
 PTL (X3-Z-Y) : $-0,250 \times 0,462 = -0,115$
 PT (X3-Z) : $-0,425 + (-0,250 \times 0,462) = -0,049$

Keterangan:

- PL (X1-Y) : Pengaruh langsung variabel X1 atas variabel Y
- PL (X2-Y) : Pengaruh langsung variabel X2 atas variabel Y
- PL (X3-Y) : Pengaruh langsung variabel X3 atas variabel Y
- PTL (X1-Z-Y) : Pengaruh tidak langsung variabel X1 atas variabel Y
- PTL (X2-Z-Y) : Pengaruh tidak langsung variabel X2 atas variabel Y
- PTL (X3-Z-Y) : Pengaruh tidak langsung variabel X3 atas variabel Y
- PT (Korelasi X1-Y) : Pengaruh total variabel X1 atas variabel Y
- PT (Korelasi X2-Y) : Pengaruh total variabel X2 atas variabel Y
- PT (Korelasi X3-Y) : Pengaruh total variabel X3 atas variabel Y

Nilai t_{hitung} menjadi tolok ukur penentuan uji sobel jika penilaian tidak kurang dari t tabel serta nilai sig 0.05 yakni sejumlah dari 1.68 maka variabel *intervening* sanggup menjadi mediasi pengaruh variabel bebas atas variabel terikat.

Ditampilkan gambar di atas koefisien jalur sehingga bisa dijalankan 3 kali uji sobel berikut ini:

1. Pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional (X1) atas produktivitas karyawan (Y).

Pengaruh mediasi yang ditampakan oleh $(P1 \times P7) = 0.226$ signifikan maupun tidak, berikut tes pengujinya :

$$Sab = \sqrt{b^2sb^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,462)^2(0,129)^2 + (-0,230)^2(0,236)^2 + (0,129)^2(0,236)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,213)(0,017) + (0,053)(0,055) + (0,017)(0,055)}$$

$$Sab = \sqrt{0,004 + 0,003 + 0,0009}$$

$$Sab = \sqrt{0,008}$$

$$Sab = 0,089$$

Perolehan sab di atas, bisa dilakukan penghitungan penilaian t-statistik pengaruh mediasi menggunakan rumus berikut ini:

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{-0,230 \cdot 0,462}{0,089} = \frac{0,106}{0,089} = 1,191$$

Sebab itu, penilaian t_{hitung} 1.191 tidak lebih besar dari t tabel serta penilaian sig 0.05 yakni sejumlah 1.68, terbilang koefisien 0.106 signifikan mempunyai pengaruh mediasi.

2. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X2) atas produktivitas karyawan (Y).Pengaruh mediasi yang ditampakan oleh $(P2 \times P7) = 0.353$ berikut pengujiannya:

$$Sab = \sqrt{b^2sb^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,462)^2(0,101)^2 + (0,705)^2(0,236)^2 + (0,101)^2(0,236)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,213)(0,010) + (0,497)(0,055) + (0,010)(0,055)}$$

$$Sab = \sqrt{0,002 + 0,027 + 0,0005}$$

$$Sab = \sqrt{0,029}$$

$$Sab = 0,170$$

Perolehan sab di atas, bisa dilakukan penghitungan nilai t-statistik antaranya:

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{0,705 \cdot 0,462}{0,170} = \frac{0,325}{0,170} = 1,912$$

Sebab itu, penilaian t_{hitung} 1.912 tidak kurang dari t tabel serta nilai sig 0.05 yakni sejumlah 1.68, terbilang koefisien mediasi 0.325 signifikan dan mempengaruhi mediasi.

3. Pengaruh tidak langsung kompetensi karyawan (X3) atas produktivitas karyawan (Y).

Berikut pengujian signifikan pengaruh mediasi yang ditampakkan oleh (P3 x P7) = -0,115:

$$Sab = \sqrt{b^2sb^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,462)^2(0,114)^2 + (-0,250)^2(0,236)^2 + (0,114)^2(0,236)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,213)(0,013) + (0,062)(0,055) + (0,013)(0,055)}$$

$$Sab = \sqrt{0,003 + 0,003 + 0,0007}$$

$$Sab = \sqrt{0,007}$$

$$Sab = 0,084$$

Berikut merupakan penghitungan penilaian t-statistik pengaruh mediasi atas dasar perolehan sab:

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{-0,250 \cdot 0,462}{0,084} = \frac{-0,115}{0,084} = 1,369$$

Sebab itu, penilaian t_{hitung} 1.369 tidak lebih besar dari t_{tabel} serta penilaian signifikansi 0.05 yakni sejumlah 1.68, koefisien mediasi -0,115 terbilang signifikan bermakna mempengaruhi mediasi.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan penelitian memakai uji-t didapati bahwasanya variabel kecerdasan emosional mempunyai penilaian sig sejumlah 0.032 atas kinerja karyawan. Penilaian tersebut kurang dari 0,05. Diputuskan kecerdasan emosional mempengaruhi signifikan atas kinerja karyawan, hipotesis 1 pada penelitian tersebut bisa dikatakan bahwasanya "Kecerdasan emosional mempengaruhi signifikan atas kinerja karyawan di PT.

Indal Aluminium Industri, Tbk. Perihal tersebut didukung penelitian terdepan oleh Gorda (2017) menampakkan bahwasanya kecerdasan emosional mampu mempengaruhi signifikan atas kinerja pegawai".

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan penelitian memakai uji-t didapati bahwasanya variabel motivasi kerja mempunyai penilaian sig sejumlah 0.000 atas kinerja karyawan. Penilaian tersebut tidak lebih dari 0,05. Diputuskan motivasi kerja mampu mempengaruhi signifikan atas kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 penelitian tersebut bisa dikatakan bahwasanya "Motivasi kerja mempengaruhi signifikan atas kinerja karyawan di PT. Aluminium Indal Industri, Tbk. Perihal tersebut didukung penelitian terdepan oleh Suwardi (2018) menampakkan signifikan motivasi kerja mampu memberikan pengaruh atas kinerja karyawan".

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan penelitian memakai uji-t didapati bahwasanya variabel kompetensi karyawan mempunyai penilaian sig sejumlah 0.034 atas kinerja karyawan. Tidak lebih besar dari 0,05. Diputuskan kompetensi karyawan mampu mempengaruhi signifikan atas kinerja karyawan, hipotesis 3 penelitian tersebut bisa dikatakan bahwasanya "Kompetensi karyawan mampu mempengaruhi signifikan atas kinerja karyawan pada PT. Aluminium

Indal Industri, Tbk. Perihal tersebut didukung penelitian terdahulu oleh Sudaryono (2019) menunjukkan signifikansi kompetensi karyawan mampu mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan

Perolehan penelitian memakai uji-t didapati bahwasanya variabel kecerdasan emosional mempunyai penilaian signifikansi sejumlah 0.027 atas produktivitas karyawan. Tidak lebih besar dari 0,05. Ditetapkan kecerdasan emosional mempengaruhi signifikan atas produktivitas karyawan, hipotesis 4 penelitian tersebut bisa dikatakan bahwasanya “Kecerdasan emosional signifikan memberikan pengaruh atas produktivitas karyawan PT. Aluminium Indal Industri. Perihal tersebut didukung penelitian terdahulu oleh Kanali (2017) menunjukkan bahwasanya kecerdasan emosional memberikan pengaruh signifikan atas produktivitas karyawan”.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Perolehan penelitian memakai uji-t didapati bahwasanya variabel motivasi kerja mempunyai penilaian sig sejumlah 0.032 atas produktivitas karyawan. Tidak lebih besar dari 0.05. Ditetapkan motivasi kerja signifikan mampu mempengaruhi atas produktivitas karyawan, hipotesis 5 penelitian tersebut bisa dikatakan bahwasanya “Motivasi kerja mampu mempengaruhi signifikan atas produktivitas karyawan PT. Aluminium Indal Industri”.

Perihal tersebut didukung penelitian terdahulu oleh Laksmiari (2019) menunjukkan bahwasanya motivasi kerja signifikan mampu memberikan pengaruh atas produktivitas kerja”.

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan

Perolehan penelitian memakai uji-t didapati bahwasanya variabel kompetensi karyawan mempunyai nilai signifikansi sejumlah 0.032 atas produktivitas karyawan. Tidak lebih besar dari 0,05. Ditetapkan kompetensi karyawan mempengaruhi signifikan atas produktivitas karyawan, hipotesis 6 penelitian tersebut bisa dikatakan bahwasanya “Motivasi kerja signifikan memberikan pengaruh atas produktivitas karyawan PT. Aluminium Industri Indal. Perihal tersebut didukung penelitian terdahulu oleh Sudaryono (2019) menunjukkan bahwasanya kompetensi karyawan mempengaruhi signifikan atas produktivitas karyawan”.

Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan

Perolehan penelitian memakai uji-t didapati bahwasanya variabel kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi sejumlah 0.046 atas produktivitas karyawan. Tidak lebih besar dari 0,05. Ditetapkan kinerja karyawan mempengaruhi signifikan atas produktivitas karyawan, hipotesis 7 penelitian tersebut bisa dikatakan bahwasanya “Kinerja karyawan signifikan mempengaruhi atas produktivitas karyawan PT. Aluminium Industri Indal.

Perihal tersebut didukung penelitian terdepan oleh Sudaryono (2019) menampakkan bahwasanya kinerja karyawan mampu memberikan pengaruh substansial atas produktivitas karyawan”.

Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kinerja Karyawan

Perolehan penelitian uji menggunakan analitik jalur didapati bahwasanya variabel kecerdasan emosional atas produktivitas karyawan melewati kinerja mempunyai penilaian t_{hitung} 1.191 tidak lebih besar dari t tabel serta penilaian signifikansi tidak lebih besar dari 0.05 / 1.68. Diputuskan kecerdasan emosional signifikan mampu memengaruhi atas produktivitas karyawan melewati kinerja karyawan selaku *intervening*.

Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kinerja Karyawan

Perolehan penelitian uji menggunakan analitik jalur didapati bahwasanya variabel motivasi kerja atas produktivitas karyawan melewati kinerja mempunyai penilaian t_{hitung} 1.912 tidak lebih besar dari t tabel serta penilaian sign tidak lebih besar dari 0.05 / 1.68. Diputuskan motivasi kerja signifikan memberikan pengaruh atas produktivitas karyawan dengan kinerja karyawan selaku *intervening*.

Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kinerja Karyawan

Perolehan penelitian uji menggunakan analitik jalur didapati bahwasanya variabel kompetensi karyawan atas produktivitas

karyawan dengan kinerja selaku *intervening* mempunyai penilaian t_{hitung} 1.369 tidak lebih besar dari t_{tabel} serta nilai signifikansi tidak lebih besar dari 0,05 / 1,68. Diputuskan kompetensi karyawan secara signifikan mampu memberikan pengaruh atas produktivitas karyawan dengan kinerja karyawan selaku *intervening*.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Adapun hasil yang mampu memberikan jawaban dari adanya rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya mengenai kecerdasan emosional, motivasi kerja serta kompetensi karyawan diantaranya ialah:

1. Kecerdasan emosional mampu memberikan pengaruhnya pada kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk, sebab nilai 0.05 tidak kurang dari nilai signya variabel ini. Sehingga terbuktinya suatu dugaan dimana kinerja pegawai mampu diberikan pengaruhnya oleh kecerdasan emosional.
2. Motivasi mampu memberikan pengaruhnya pada kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk, sebab nilai 0.05 tidak kurang dari nilai signya variabel ini. Sehingga terbuktinya suatu dugaan dimana kinerja pegawai mampu diberikan pengaruhnya oleh motivasi.
3. Kompetensi karyawan mampu memberikan pengaruhnya pada kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk, sebab nilai 0.05 tidak kurang dari nilai signya variabel ini. Sehingga

- terbuktinya suatu dugaan dimana kinerja pegawai mampu diberikan pengaruhnya oleh kompetensi karyawan.
4. Kecerdasan emosional mampu memberikan pengaruhnya pada produktivitas kerja pegawai PT. Indal Aluminium Industri, Tbk, sebab nilai 0.05 tidak kurang dari nilai signya variabel ini. Sehingga terbuktinya suatu dugaan dimana produktivitas mampu diberikan pengaruhnya oleh kecerdasan emosional.
 5. Kecerdasan emosional mampu memberikan pengaruhnya pada produktivitas kerja pegawai PT. Indal Aluminium Industri, Tbk, sebab nilai 0.05 tidak kurang dari nilai signya variabel ini. Sehingga terbuktinya suatu dugaan dimana produktivitas mampu diberikan pengaruhnya oleh motivasi.
 6. Kompetensi mampu memberikan pengaruhnya pada produktivitas kerja pegawai PT. Indal Aluminium Industri, Tbk, sebab nilai 0.05 tidak kurang dari nilai signya variabel ini. Sehingga terbuktinya suatu dugaan dimana produktivitas mampu diberikan pengaruhnya oleh Kompetensi.
 7. Kinerja Karyawan mampu memberikan pengaruhnya pada produktivitas kerja pegawai PT. Indal Aluminium Industri, Tbk, sebab nilai 0.05 tidak kurang dari nilai signya variabel ini. Sehingga terbuktinya suatu dugaan dimana produktivitas mampu diberikan pengaruhnya oleh kinerja karyawan.
 8. Kecerdasan emosional mampu memberikan pengaruhnya pada produktivitas kerja pegawai melalui kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk, sebab nilai 0.05 tidak kurang dari nilai signya variabel ini. Sehingga terbuktinya suatu dugaan dimana produktivitas mampu diberikan pengaruhnya oleh kecerdasan emosional melalui kinerja karyawan.
 9. Motivasi mampu memberikan pengaruhnya pada produktivitas kerja pegawai melalui kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk, sebab nilai 0.05 tidak kurang dari nilai signya variabel ini. Sehingga terbuktinya suatu dugaan dimana produktivitas mampu diberikan pengaruhnya oleh motivasi melalui kinerja karyawan
 10. Kompetensi mampu memberikan pengaruhnya pada produktivitas kerja pegawai melalui kinerja karyawan PT. Indal Aluminium Industri, Tbk, sebab nilai 0.05 tidak kurang dari nilai signya variabel ini. Sehingga terbuktinya suatu dugaan dimana produktivitas mampu diberikan pengaruhnya oleh kompetensi melalui kinerja karyawan

Saran

Adapun saran yang bisa diberikan kepada beberapa pihak dari hasil riset yang dilaksanakan ialah:

1. Pemerintah (Disnaker) harus dapat memberikan pelatihan atau peningkatan keterampilan dan kinerja untuk membantu perusahaan tumbuh lebih lanjut dengan meningkatkan tingkat

ekspor barang, karena sangat sedikit pelatihan atau lokakarya dan pengetahuan yang diperoleh seorang karyawan tentang cara berpikir dan bertindak. Dinas Tenaga Kerja juga harus memperhatikan bagaimana seorang karyawan dapat meningkatkan sumber daya manusianya untuk mendukung kesuksesan karir.

2. PT. Indal Aluminium Industri, Tbk. Diharapkan dapat mendorong peningkatan yang berkesinambungan, eksplisit dan konsisten dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan formal dan informal yang diberikan oleh pemerintah, perusahaan itu sendiri atau perusahaan swasta, yang disediakan agar karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan visinya. dan latihan. Pegawai harus dapat menggunakan kecerdasan emosional, motivasi, dan kompetensi secara optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaannya agar kinerja dan produktivitas pegawai meningkat dan meningkat.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel penelitian yang telah dimasukkan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada produktivitas karyawan. Memang dalam struktur persamaan pertama, variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki

pengaruh sebesar 40,9% terhadap kinerja karyawan, produktivitas karyawan dan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk. dalam penelitian ini. Adapun struktur persamaan kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional, motivasi kerja, kompetensi pegawai dan kinerja pegawai memiliki pengaruh sebesar 58,1% terhadap produktivitas pegawai, dan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain. variabel. tidak termasuk dalam penelitian ini. Sebagai tolak ukur untuk penelitian selanjutnya, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti pelatihan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen, kompensasi dan tunjangan. , pelatihan dan banyak variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Ali, Mukti DKK. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo*. Jurnal Internasional Kewirausahaan dan Pengembangan Bisnis
- Amir, Muhammad Faisal. 2016. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja Perusahaan*. Cetakan ke-2. Jakarta : Mitra Wacana Medika.
- Badriyah, Mila. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Bandung : Pustaka Setia.
- Emmywati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya :Stie Mahardhika.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Cetakan ke-2. Bandung : Alfabeta.

- Ghozali, H Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2016. *Emotional Itelegence : kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Cetakan ke-2. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gorda, A.A.N. Eddy Supriyadinata DKK. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Seperitual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Kelungkung*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol 2, No 2.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kanali, Ishak W. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah Kabupaten Tojo una-una*. e Jurnal Katalogis Vol 5, No 10.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita Laksmiari. 2019. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di desa patemon kecamatan Serrit*. Jurnal pendidikan ekonomi undiksha Vol 11, No 1.
- Mangkunegaran, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-4. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. 2016. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Cetakan ke-6. Jakarta : Prenamedia Group.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-5. Bandung : Refika Aditama.
- Setiawan, Teguh. 2016. *Kepemimpinan (Menjadi Pemimpin Cerdas)*. Cetakan ke-1. Yogyakarta : CV Alif Gemilang Presindo.
- Sinambela, Iljan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sridaryono, Aguk. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang*. Jurnal Seketsa Bisnis Vol 6, No 2.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Cetakan ke-2. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-5. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo.
- Yusuf, A. Muri. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Gabungan*. Cetakan ke-2. Jakarta : Prenada Media Group .

