

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Academia Open

Vol 7 (2022): December

DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3412 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Maximizing Productivity: HR Competence, EI, Work Ethic, and Motivation

Mengoptimalkan Produktivitas: Kompetensi HR, Kecerdasan Emosional, Etika Kerja, dan Motivasi

Sigit Dwi Subandi, sigitsubandi9@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This quantitative study investigated the impact of HR competence, emotional intelligence, and work ethic on work productivity, with motivation serving as an intervening variable. The research was conducted among employees of a production division in a manufacturing company. Data from a sample of 60 employees were collected through interviews and questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) PLS. The findings revealed that HR competence, emotional intelligence, and work ethic significantly and positively influenced both productivity and motivation. Furthermore, motivation had a significant positive effect on productivity. Notably, emotional intelligence exhibited a significant positive effect on productivity when mediated by motivation. However, the study found no significant influence of competence and work ethic on productivity when motivation acted as an intervening variable. These results highlight the importance of fostering emotional intelligence and motivation to enhance employee productivity in the workplace, suggesting potential implications for organizational practices and management strategies.

Highlights:

- The study examines the impact of HR competence, emotional intelligence, and work ethic on work productivity.
- Motivation is explored as a catalyst in enhancing productivity among employees.
- The findings highlight the significance of emotional intelligence and motivation in improving workplace productivity.

Keywords: Workforce Potential, HR Competence, Emotional Intelligence, Work Ethic, Motivation

Published date: 2022-12-31 00:00:00

Pendahuluan

Keberhasilan dalam suatu perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil akhir yang dicapai oleh perusahaan tetapi seharusnya juga dapat dilihat dari siapa yang berada di balik hasil akhir tersebut. Masalah sumber daya manusia menjadi kunci pokok dalam setiap kegiatan perusahaan serta hal ini dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia aspek terpenting. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kompetensi yang baik. Kompetensi karyawan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam berbagai pekerjaan. Kompetensi dapat berupa bakat atau minat yang dimiliki oleh pegawai dengan kompetensi yang dimiliki para karyawan dapat menjalankan dan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kompetensi merupakan hasil dari pengetahuan dan keahlian. Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman dan minat. Keahlian dipengaruhi oleh kecakapan dan kepribadian, sehingga kompetensi kerja seorang karyawan sangat dibutuhkan sekali di suatu organisasi demi memajukan perusahaan.

Selain kompetensi kerja hal yang perlu diperhatikan untuk keberhasilan perusahaan adalah kecerdasan emosional karyawan. Tingkat emosional karyawan, di dalam pendapat yang dikemukakan oleh Goleman [1] menyatakan bahwa emosi merupakan suatu kondisi mental yang melibatkan aspek biologis, psikologis, maupun kecenderungan untuk bertindak. Emosi karyawan yang bisa dikelola dan mendorong adanya pada diri ialah pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Berkembangnya IQ sudah sampai 50 persen sebelum usia 5 tahun, 80 persen perkembangannya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20 persen sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosional (EQ) dikembangkan dengan tanpa batas waktu dikemukakan oleh Joan Beck [2]. Oleh karena itu, jika pimpinan mengharapakan pencapaian agar produktivitas kerja maksimal di suatu perusahaan, maka upaya yang tepat adalah bagaimana membina diri kita dan membina para SDM bawahan untuk memiliki kecerdasan emosi yang baik seperti tidak memiliki sifat iri hati, tidak benci dan tidak dendam.

Selain kompetensi dan kecerdasan emosional etos kerja juga penting untuk kemajuan organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju dan mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut harus melibatkan anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Chaplin mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu [3]. Maksudnya adalah etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan penciptaan karakter dan watak yang sama diantara sumber daya manusia tersebut. maka akan menjamin terlaksananya fungsi-fungsi manajemen dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sinamo, etos kerja merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu etos kerja merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial [4].

Apabila karyawan memiliki kompetensi, kecerdasan emosional, dan etos kerja yang tinggi pada akhirnya akan menciptakan produktivitas yang tinggi sehingga perusahaan akan berhasil mencapai tujuannya. Produktivitas kerja karyawan adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk [5]. Seorang karyawan dikatakan produktif, jika ia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dari karyawan lain untuk satuan waktu yang sama. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan dapat tercapai, apabila perusahaan memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan, kemudian tingkat pendidikan karyawan, maupun masa kerja para karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Selain kompetensi, kecerdasan emosional, dan etos kerja, motivasi kerja juga ditekankan oleh perusahaan untuk mendorong produktivitas kerja. Motivasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, namun apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah akan sukar mencapai hasil-hasil yang baik. Motivasi kerja adalah sikap partisipasi pekerja dalam mencapai tujuan organisasi yang harus dilakukan dengan dorongan yang kuat, antusias dan bertanggung jawab terhadap prestasi serta konsekuensi organisasi di masa sekarang dan yang akan datang [6].

Penelitian ini dilakukan di CV. Mitra Dunia Palletindo, yang terletak di Dusun Kasurejo RT.021 RW.007 Desa Gunungsari, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan. Awal berdirinya perusahaan ini pada tahun 2006. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi kemasan kayu berupa Mainan dari kayu dan pallet. Adapun visi dari perusahaan ini yaitu "Berkomitmen untuk menjadi perusahaan kemasan kayu yang profesional dan menjadi yang terbaik dengan menjaga mutu kemasan kayu sesuai dengan standard yang berlaku dengan cara memberikan nilai yang lebih baik kepada pelanggan".

Ide awal didirikan perusahaan ini yaitu dimulai dengan eksperimen pemilik perusahaan saat ini, yang pada waktu itu membuat penghias ruangan dari kayu untuk dipakai secara pribadi. Akan tetapi dengan berjalannya waktu semakin banyak permintaan akan barang tersebut, dan akhirnya terbentuklah perusahaan ini. Dengan prioritas rekrutmen karyawan berdasarkan domisili guna mengurangi angka pengangguran di masyarakat sekitar.

Sebagai upaya untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan memberikan pelatihan

kerja agar memiliki kompetensi yang tinggi. Karyawan diberikan pelatihan terkait pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik. Karyawan dilatih oleh trainer yang berpengalaman di bidangnya.

Selain kompetensi perusahaan juga menekankan karyawan juga memiliki kecerdasan emosional yang baik. Kecerdasan emosional tersebut diharapkan mampu mendorong produktivitas kerja. Dalam rangka memperoleh karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, perusahaan melakukan psikotes pada saat perekrutan karyawan. Hanya karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik yang akan diterima, serta perusahaan memberikan jadwal rutinan konseling setiap seminggu sekali untuk meningkatkan spiritualitas dari para karyawan sehingga dapat memiliki kecerdasan emosional yang baik.

Perusahaan juga mendorong karyawan memiliki etos kerja yang baik. Karyawan diberikan dorongan semangat melalui arahan secara verbal sebelum bekerja. Setiap koordinator atau supervisor untuk memberikan semangat kerja kepada bawahannya. Dengan demikian diharapkan etos kerja karyawan tinggi yang akan berdampak pada produktivitas kerja.

Motivasi kerja juga ditekankan oleh perusahaan untuk mendorong produktivitas kerja. Perusahaan juga memperhatikan memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi yang diberikan berupa pemberian penghargaan secara verbal lesan maupun penghargaan secara konkret. Motivasi diberikan melalui pemberian penghargaan baik melalui pujian kepada karyawan yang bekerja dengan baik maupun memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi. Karyawan yang menjalankan tugas dengan baik sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan maka akan diberikan bonus produktivitas. Dengan demikian, diharapkan karyawan termotivasi mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Melalui upaya yang dilakukan oleh CV. MITRA DUNIA PALETTINDO tersebut diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Namun pada kenyataannya kompetensi, kecerdasan emosional, dan etos kerja di CV. MITRA DUNIA PALETTINDO mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun.

Sementara itu, produktivitas karyawan CV Mitra Dunia Palettindo juga masih fluktuatif. Di awal waktu kerja terlihat bersemangat tetapi di akhir waktu sedikit menurun, semangat kerja beberapa karyawan juga sedikit menurun. Keseriusan dalam bekerja juga perlu ditingkatkan lagi.

Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas ditentukan oleh kompetensi karyawan yang baik [7]. Sementara menurut Goleman kecerdasan emosional dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan [8]. Sedangkan Moehersono menyebutkan bahwa etos kerja yang ditunjukkan dengan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, akan beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja [9]. Hasibuan menyatakan bahwa dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi [7]. Namun pada kenyataannya berdasarkan data produksi di perusahaan yang telah dijelaskan di atas cenderung mengalami penurunan dan kurang optimal. Padahal menurut teori yang telah diuraikan di atas seharusnya dengan kompetensi yang memadai, kecerdasan emosional yang baik, etos kerja dan motivasi kerja yang maksimal akan menghasilkan produktivitas yang optimal, Akan tetapi yang terjadi di perusahaan malah sebaliknya.

Selain tidak sesuai dengan teori, kondisi di lapangan juga tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti hasil penelitian Pamularso yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Interga Anugerah Jakarta" menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan [10]. Sementara itu Sulaiman et al melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya" membuktikan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja [11]. Penelitian Saleh dan Utomo (2018) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang" membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Akan tetapi ada juga penelitian terdahulu yang tidak sesuai dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang lain. Seperti penelitian Saleh dan Utomo dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang" membuktikan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja [12]. Sementara Pardede dan Indrawati (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Perempuan Bekerja di Bali" penelitian membuktikan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja.

Dari uraian di atas diketahui adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu yang tidak sesuai antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan dan mendorong dilakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi SDM, kecerdasan emosional, etos kerja, terhadap produktivitas dan motivasi, pengaruh motivasi terhadap produktivitas, serta pengaruh kompetensi SDM, kecerdasan emosional, etos kerja, terhadap produktivitas melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini berada di CV. MITRA DUNIA PALLETTINDO yang terletak di Dusun Kasurejo RT. 021 RW. 007, Desa Gunungsari, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan 67154. Populasi karyawan CV. Mitra Dunia Palettindo berjumlah 60 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian produksi yang berjumlah 60 karyawan, diambil dengan teknik sampling jenuh. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Correlation Pearson Product*, sementara uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha*. Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan analisis *Structural Equation Modelling (SEM)*.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Mayoritas responden adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki (76,7%), disusul oleh responden dengan jenis kelamin perempuan (23,3%). Mayoritas responden adalah responden yang berusia 17-25 tahun (35%), disusul oleh responden yang berusia >45 tahun (31,7%), kemudian responden yang berusia 25-35 tahun (20%), dan terakhir yaitu responden yang berusia 36-45 tahun (13,3%). Mayoritas responden adalah responden dengan pendidikan D3 (58,3%), disusul oleh responden dengan pendidikan S1 (23,3%), dan terakhir yaitu responden dengan pendidikan SMA/SMK (18,3%). Responden didominasi oleh responden dengan lama kerja 11-20 tahun (50%), disusul oleh responden dengan lama kerja 6-10 tahun (25%), lebih dari 20 tahun (16,7%), dan responden dengan lama kerja kurang dari 5 tahun (8,3%).

Deskripsi Tanggapan Responden

Variabel komitmen organisasimayoritas jawaban berada pada skor "4" atau "setuju." sebanyak 183 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel faktor individu menunjukkan nilai 3,71. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa kompetensi SDM yang dimiliki oleh karyawan CV Mitra Dunia Palletindo sudah baik. mayoritas jawaban kuesioner dari variabel kecerdasan emosional berada pada skor "4" atau "setuju" sebanyak 186 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel kecerdasan emosional menunjukkan nilai 3,78 Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional karyawan di CV Mitra Dunia Palletindo Beji Pasuruan sudah baik. etos kerja memiliki mayoritas jawaban yang berada pada skor "3" atau "netral" sebanyak 180 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel etos kerja menunjukkan nilai 3,47. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden antara setuju dan tidak setuju dengan pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa etos kerja karyawan di CV Mitra Dunia Palletindo Beji Pasuruan biasa saja. variabel motivasi kerja mendapatkan mayoritas jawaban yang berada pada skor "4" atau "setuju" sebanyak 222 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai 3,64. Dengan demikian dapat disimpulkan adanya motivasi responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang artinya produktivitas kerja karyawan CV Mitra Dunia Palletindo Beji Pasuruan sudah baik. Variabel motivasi kerja mendapatkan mayoritas jawaban yang berada pada skor "4" atau "setuju" sebanyak 118 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai 3,57. Hal ini mengindikasikan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang artinya motivasi kerja karyawan CV Mitra Dunia Palletindo Beji Pasuruan sudah baik

Skema Model Partial Least Square (PLS)

Supplementary Files

Gambar 1. *Outer Model*

Supplementary Files

Gambar 2. *Inner Model*

Evaluasi Outer Model

Convergen validity:

Masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Ghozali bahwa nilai *outer loading* antara 0,5 - 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* [13]. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,5,

sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant validity:

Masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Melihat hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) dengan hasil nilai AVE variabel kompetensi SDM, kecerdasan emosional, etos kerja, produktivitas kerja, dan motivasi kerja > 0,5. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik. Indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Composite reliability:

Seluruh variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6. Sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi *composite reliability*.

Cronbach alpha:

Nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

Evaluasi Inner Model

Uji path coefficient:

Variabel	Original Sample
Kompetensi -> Produktivitas	0,274
Kecerdasan Emosional -> Produktivitas	0,323
Etos Kerja -> Produktivitas	0,408
Kompetensi -> Motivasi	0,259
Kecerdasan Emosional -> Motivasi	0,315
Etos Kerja -> Motivasi	0,426
Motivasi -> Produktivitas	0,278
Kompetensi -> Motivasi -> Produktivitas	0,072
Kecerdasan Emosional -> Motivasi -> Produktivitas	0,088
Etos Kerja -> Motivasi -> Produktivitas	0,119

Table 1. Path Coefficient

Skema *inner model* yang telah ditampilkan pada Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan etos kerja terhadap motivasi sebesar 0,426. Kemudian pengaruh terkecil adalah kompetensi terhadap produktivitas melalui motivasi sebesar 0,072.

Uji kebaikan model:

Variabel	Nilai R-Square
Motivasi Kerja	0,979
Produktivitas Kerja	0,991

Table 2. Nilai R-Square

Diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel motivasi kerja adalah 0,979. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kompetensi SDM, kecerdasan emosional, dan etos kerja sebesar 97,9%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh variabel produktivitas kerja sebesar 0,991. Nilai tersebut menjelaskan bahwa produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kompetensi SDM, kecerdasan emosional, etos kerja, dan motivasi kerja sebesar 99,1%.

Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient*

determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin *fit* dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)]$$

$$= 1 - [(1 - 0,979) \times (1 - 0,991)]$$

$$= 1 - (0,021 \times 0,009)$$

$$= 1 - 0,000189$$

$$= 0,999811$$

Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai *Q-Square* sebesar 0,9998 Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 99,98%. Sedangkan sisanya sebesar 0,0189% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Uji hipotesis:

	Pengaruh	T-statistics	P-Values	Hasil
H1	Kompetensi SDM -> produktivitas kerja	2,010	0,045	Diterima
H2	Kecerdasan emosional -> produktivitas kerja	2,412	0,016	Diterima
H3	Etos kerja-> produktivitas kerja	3,488	0,001	Diterima
H4	Kompetensi SDM -> motivasi kerja	2,383	0,018	Diterima
H5	Kecerdasan emosional -> motivasi kerja	2,533	0,012	Diterima
H6	Etos kerja -> motivasi kerja	2,815	0,005	Diterima
H7	Motivasi kerja -> produktivitas kerja	2,025	0,043	Diterima
H8	Kompetensi SDM -> motivasi kerja -> produktivitas kerja	1,544	0,123	Ditolak
H9	Kecerdasan emosional -> motivasi kerja -> produktivitas kerja	1,508	0,132	Ditolak
H10	Etos kerja -> motivasi kerja -> produktivitas kerja	1,807	0,071	Ditolak

Table 3. Uji Hipotesis

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Mitra Dunia Palletindo Beji Pasuruan, dan memiliki pengaruh positif signifikan. Secara empiris berdasarkan kondisi di lapangan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan di CV Mitra Dunia Palletindo Beji Pasuruan sudah memenuhi standar yang harus dimiliki karyawan untuk menjalankan tugas atau pekerjaannya di perusahaan. Karyawan telah memahami prosedur kerja, memiliki keterampilan yang cukup terkait bidang kerjanya, serta mempunyai sikap yang mendukung pekerjaannya. Adanya kompetensi SDM tersebut pada diri karyawan, pada akhirnya dapat mendorong timbulnya produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa produktivitas ditentukan oleh kompetensi karyawan yang baik [7]. Sulistyani dan Rosidah mengatakan bahwa "pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas" [14]. Dengan kompetensi yang baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai yang nantinya akan mengarah pada peningkatan produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Pramularso [10] dan Abubakar [15] yang membuktikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompetensi SDM yang tinggi akan mendorong produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada CV. Mitra Dunia Palettindo Beji-Pasuruan dan memiliki pengaruh positif signifikan. Hal ini

berarti semakin baik kecerdasan emosional, maka semakin baik produktivitas kerja. Sebaliknya, jika kecerdasan emosional buruk, maka semakin buruk pula produktivitas kerja karyawan CV Mitra Dunia Palletindo Beji Pasuruan. Data distribusi jawaban responden terkait kecerdasan emosional mengatakan bahwa CV Mitra Dunia Palletindo Beji Pasuruan memiliki kecerdasan emosional yang baik. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan CV Mitra Dunia Palletindo Beji Pasuruan antara lain kesadaran emosional yang baik, sikap asertif, empati, aktualisasi diri, dan optimisme yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa pengaruh Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan memiliki pengaruh positif signifikan. Dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini berarti, semakin baik etos kerja, maka semakin baik produktivitas kerja. Sebaliknya, jika etos kerja buruk, maka semakin buruk pula produktivitas kerja karyawan CV Mitra Dunia Palletindo Beji Pasuruan.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Moeheriono bahwa etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya [9]. Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam bekerja beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya. Sementara itu etos kerja karyawan terhadap produktivitasnya terlihat dari kerja keras, moralita, sentralisasi dalam bekerja sehingga karyawan dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan produktivitas yang maksimal sebagai bentuk kerja keras dan tanggung jawab. Apabila suatu perusahaan memiliki etos kerja yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perusahaan mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki [16].

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dan memiliki pengaruh positif signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi SDM, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dihasilkan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki nilai rata-rata yang tinggi sehingga mendorong motivasi kerja yang tinggi pula. Motivasi mendapatkan nilai rata-rata yang tinggi yang diidentifikasi dari gaji, bonus, jaminan, perasaan aman, dan promosi yang dirasa memuaskan oleh karyawan. Sejalan dengan teori Robbins mengemukakan bahwa kompetensi SDM yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu, untuk menambah motivasi kerja yang memuaskan [17]. Kompetensi SDM yang memadai akan meningkatkan motivasi kerjanya. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Triyanto dan Sudarwati yang membuktikan bahwa kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan [18].

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Motivasi kerja pada CV. Mitra Dunia Palettindo, dan memiliki pengaruh positif signifikan. Hal tersebut berarti kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja CV Mitra Dunia Palletindo Beji Pasuruan. Secara empiris, hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa karyawan di CV Mitra Dunia Palletindo Beji Pasuruan sudah memiliki kecerdasan emosional. Karyawan tampak mematuhi aturan, dan berdisiplin dalam bekerja. Adanya kecerdasan emosional tersebut dapat mendukung motivasi kerja. Hasil hipotesis tersebut diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Goleman menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa [8]. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Rivai mengatakan "pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka [19]. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan." Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosi terhadap produktivitas kerja. Adanya hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Puspitasari semakin memperkuat hasil pengujian hipotesis penelitian ini, yakni motivasi mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja [20]. Motivasi mampu menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada CV. Mitra Dunia Palettindo Beji-Pasuruan, dan memiliki pengaruh positif signifikan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan CV Mitra Dunia Palletindo. Semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Sinamo yang menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral [4]. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Dengan etos kerja yang tinggi, maka karyawan akan meyakini hal-hal yang positif sehingga motivasi kerja meningkat. Penelitian Ritonga juga turut mendukung hasil uji hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang tercermin dari produktivitas yang tinggi [21].

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Mitra Dunia Palettindo, dan memiliki pengaruh positif signifikan. Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Produktivitas Kerja, begitupula sebaliknya. Sesuai dengan pendapat Rivai mengatakan "pada

dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka [19]. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan." Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Hasil pengujian hipotesis diperkuat oleh hasil penelitian Laksmiari (2019), Ritonga [21], dan Saleh dan Utomo [12] yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu mendorong produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa variabel ada pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas dengan motivasi sebagai variabel intervening" secara statistik dinyatakan "ditolak". Dengan demikian berarti bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh Kompetensi SDM terhadap Motivasi Kerja. Tinggi atau rendahnya Motivasi Kerja, tidak mampu mengubah pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Siswandy dan Saragih yang membuktikan motivasi merupakan variabel pemoderasi yang memengaruhi secara positif hubungan kompetensi kerja dan produktivitas kerja [22]. Hasil penelitian yang tidak sejalan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya ini dapat terjadi karena motivasi yang dimiliki oleh karyawan Karyawan CV Mitra Dunia Palletndo Beji Pasuruan belum cukup untuk mendorong pengaruh kompetensi SDM terhadap Produktivitas kerja. Motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar mampu menopong pengaruh kompetensi SDM terhadap Produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa ada pengaruh Kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dinyatakan secara statistik ditolak. Hal ini berarti motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja. Tinggi maupun rendahnya motivasi kerja tidak mampu mengubah pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Puspitasari yang membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja [20]. Motivasi mampu menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian yang tidak sesuai dengan teori dan hasil penelitian terdahulu ini, dapat terjadi karena motivasi yang dimiliki oleh karyawan Karyawan CV Mitra Dunia Palletndo Beji Pasuruan belum cukup untuk mendorong pengaruh kecerdasan emosional terhadap Produktivitas kerja. Motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar mampu mendukung pengaruh kecerdasan emosional SDM terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa ada pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas dengan Motivasi sebagai variabel intervening dinyatakan ditolak secara statistik. Hal ini berarti motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja. Tinggi rendahnya motivasi kerja tidak mampu mengubah pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ritonga yang menyatakan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja. Motivasi mampu menjelaskan pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja [21]. Hasil penelitian yang tidak sesuai dengan teori dan hasil studi terdahulu ini, dapat terjadi sebab motivasi yang dimiliki oleh karyawan Karyawan CV Mitra Dunia Palletndo Beji Pasuruan belum cukup untuk mendorong pengaruh etos kerja terhadap Produktivitas kerja. Motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar mampu mendukung pengaruh etos kerja terhadap Produktivitas kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas dengan motivasi sebagai variabel intervening, Kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas dengan motivasi sebagai variabel intervening, Etos kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas dengan motivasi sebagai variabel intervening.

References

1. Sukmawati dan G. Nurjaya, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT Telkom Semporenu Makassar," vol. 3, no. 3, 2014.
2. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
3. J. Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, Jakarta: PT Radja Grafindo Persada, 2011 .
4. J. Sinamo, *Etos Kerja Profesional.*, Jakarta: Institut Dharma Mahardika, 2011 .
5. M. Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
6. H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2013 .
7. M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2017.

8. D. Goleman, *Kecerdasan Emosional Pemimpin Transformasional*, Surabaya: Pustaka Ilmu, 2015 .
9. Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
10. E. Y. Pramularso, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta," *Widya Cipta*, vol. 11, no. 1, 2018.
11. Sulaiman, Yunus, Mukhlis dan Amri., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya," *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, vol. 3, no. 2, pp. 78-84, 2014.
12. A. R. Saleh dan H. Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang," *Among Makarti: Journal of Economics & Business*, vol. 11, no. 1, 2018.
13. I. Ghozali, *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
14. A. T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2003.
15. R. R. T. Abubakar, "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung," *Jurnal Administrasi Negara*, vol. 24, 2018.
16. W. E. Rukmana, "Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal," *Skripsi Manajemen UNDIP.*, 2010.
17. S. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
18. A. d. S. 2. . . . (2.-4. Triyanto, "Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI di Stasiun Sragen," *Jurnal Paradigma*, vol. 12, no. 1, pp. 26-40, 2014.
19. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Grafindo Persada, 2013.
20. A. T. Puspitasari, "Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Pabrik Gula Semboro PTPN XI (Persero).," *Skripsi*, 2012.
21. S. Ritonga, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan*, 2016.
22. A. Siswandy dan R. Saragih, "Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderator di PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (PUSHARLIS UWP IV)," *dalam e-Proceeding of Management*, 2017.