

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KOPERASI (STUDI KASUS PADA KUD BANGUN BONAI LESTARI)

Nuria Zasmitha Sari¹, Hidayat², Andi Afrizal³

^{1,2,3}Universitas Pasir Pengaraian

Email : nuriazasmitha@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work enthusiasm and emotional intelligence on the work productivity of employees at the Bangun Bonai Lestari Village Cooperative Unit. The population of this study was 35 employees of the Bangun Bonai Lestari Village Cooperative Unit. The sampling method used saturated sampling. The analysis technique used was multiple linear regression analysis using SPSS 22. The results of the multiple linear regression analysis indicate that: (1) work enthusiasm has a positive and significant effect on work productivity with a coefficient of 0.019, (2) emotional intelligence has a positive and significant effect on work productivity. The conclusions of this study are based on the results of partial and simultaneous testing of all variables, namely work enthusiasm and emotional intelligence, which influence work productivity.

Keywords : Work enthusiasm, emotional intelligence, work productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari sebanyak 35 orang. Metode penarikan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa: (1) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien 0,019, (2) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil pengujian secara parsial maupun secara simultan semua variabel yaitu semangat kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Semangat kerja, kecerdasan emosional, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik dibanding dengan keadaan masa lalu atau keadaan di tempat lain. (Sirait, 2018).

Peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik faktor internal maupun eksternal organisasi. Semangat kerja menjadi elemen vital dalam meningkatkan produktivitas, sebagaimana ditunjukkan oleh berbagai penelitian empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman *et al.* (2020) terhadap 500 karyawan di sektor manufaktur menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif sebesar 0.78 antara semangat kerja dan produktivitas, dimana karyawan dengan semangat kerja tinggi menghasilkan output 35% lebih tinggi dibandingkan rekan kerja dengan semangat kerja rendah. Hal ini diperkuat oleh studi Wilson (2022) yang mengungkapkan bahwa perusahaan yang berhasil meningkatkan semangat kerja karyawannya mencatatkan peningkatan produktivitas rata-rata sebesar 28% dalam kurun waktu dua tahun.

Kecerdasan emosional merupakan komponen lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Manusia mempunyai emosi yang apabila emosi itu tertuju kepada hal yang positif maka akan memberikan hasil yang baik, begitu juga sebaliknya, apabila emosi manusia itu tertuju kepada hal yang negatif maka hasil yang diperoleh juga buruk. Hal ini lah yang disebut dengan kecerdasan emosional. Menurut Goleman dalam Casmini (2017) Kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial yang semuanya itu akan mempengaruhi seseorang dalam bertindak dalam kehidupannya.

Peningkatan jumlah koperasi yang telah terbentuk dan berkembang di tengah masyarakat Indonesia dari waktu ke waktu. Salah satunya adalah Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari merupakan badan usaha yang menjalankan beberapa jenis usaha. Koperasi Unit Desa (KUD) Bangun Bonai Lestari merupakan salah satu badan usaha koperasi yang memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan di Desa Bonai, Kecamatan Rambah. KUD ini mengelola enam unit usaha yang terintegrasi untuk memperkuat sistem pangan dan ekonomi masyarakat desa. Analisis absensi karyawan KUD Bangun Bonai Lestari tahun 2022-2024 menunjukkan tingkat absensi karyawan dari tahun 2020 - 2024 mencapai 17- 25,7% absensi tahunan mengindikasikan adanya masalah dalam semangat kerja karyawan. Ada berbagai alasan penyebab absensi karyawan diantaranya karyawan sering mengambil cuti tanpa perencanaan ataupun karyawan sering terlambat tanpa alasan yang jelas. KUD Bangun Bonai Lestari, yang beroperasi sejak tahun 2010 di Kecamatan Bonai, mengelola enam unit usaha utama dengan total 35 karyawan. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan manajer KUD pada

Desember 2023, teridentifikasi adanya permasalahan kecerdasan emosional karyawan berupa penyelesaian tugas yang sering melewati *deadline*, terutama di unit perdagangan eceran bibit dan pupuk. Kondisi ini berdampak pada penurunan volume penjualan sebesar 18% dibandingkan tahun sebelumnya.

Aspek kecerdasan emosional karyawan KUD Bangun Bonai Lestari juga menunjukkan beberapa kendala, ditandai dengan meningkatnya konflik internal antar unit usaha dan menurunnya kualitas layanan kepada anggota. Tabel 1.2 data internal KUD menunjukkan peningkatan keluhan pelanggan sebesar 30% sepanjang tahun 2024, terutama terkait pelayanan di unit simpan pinjam dan transportasi. Hal ini tercermin dari lamanya waktu penyelesaian komplain pelanggan yang mencapai rata-rata 5 hari kerja, jauh di atas standar 2 hari yang ditetapkan manajemen. Situasi ini mengindikasikan adanya kesenjangan dalam kemampuan karyawan untuk mengelola emosi dan membangun hubungan kerja yang efektif, baik dengan rekan kerja maupun pelanggan.

Produktivitas KUD Bangun Bonai Lestari mengalami penurunan signifikan selama tahun 2024, tercermin dari menurunnya kinerja operasional di semua unit usaha. Indikator utama penurunan ini meliputi keterlambatan pengiriman barang mencapai 40%, penumpukan permintaan pembiayaan yang belum diproses hingga 35%, dan penurunan volume penjualan pupuk dan bibit sebesar 28%.

Tabel 1. Data Produktivitas KUD Bangun Bonai Lestari Tahun 2022-2024

Unit Usaha	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
Pembesaran Ikan Air Tawar (Kg)	2022	900	750	83,3%
	2023	850	780	68,2%
	2024	800	620	77,5%
Barang Harian (Juta Rp)	2022	80	65	81,3%
	2023	75	48	64,0%
	2024	70	52	74,3%
Tanaman dan Bibit (Juta Rp)	2022	50	40	80,0%
	2023	45	25	55,6%
	2024	40	30	75,0%
Pupuk (Kg)	2022	3.000	2.400	80,0%
	2023	2.500	1.500	60,0%
	2024	2.200	1.800	81,8%
Angkutan Bermotor Barang (trlp)	2022	50	35	70,0%
	2023	45	18	40,0%
	2024	40	25	62,5%
Simpan Pinjam (Juta Rp)	2022	180	140	77,8%
	2023	150	95	63,3%
	2024	130	100	76,9%

Sumber : KUD Bonai Lestari, 2024

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan tujuan masalah pada penelitian ini sebagai berikut (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari, (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja dan kecerdasan

emosional secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari.

TINJAUAN PUSTAKA

Purwanto (2018), mendefinisikan semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Hasibuan (2018), mengemukakan indikator semangat kerja yaitu: 1) Disiplin, 2) kerjasama, 3) prestasi kerja, 4) absensi.

Menurut Engle & Patton, (2021), kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja. Menurut (Setyaningrum *et al.*, 2018), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan. Menurut Angelica *et al.*, (2020), yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) kesadaran diri (*Self Awareness*), 2) pengaturan diri (*Self Management*), 3) motivasi (*Self Motivation*), 4) empati (*Empathy/Social awareness*), 5) ketrampilan sosial (*Relationship Management*).

Menurut Hasibuan (2018), produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara output dengan input, dimana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Pendapat lain mengenai pengertian produktivitas kerja dikemukakan oleh Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (2019), menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2020): 1) kemampuan, 2) meningkatkan hasil yang dicapai, 3) mutu, 4) efisiensi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Unit Desa Bonai Lestari yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data tentang karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel penelitian meliputi semangat kerja, dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan. Data sekunder yang diperoleh merupakan gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, angket (kuesioner) dan dokumentasi. Angket (kuesioner) yang hendak diuji dengan uji validitas serta reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif dengan

memakai TCR, uji anggapan klasik, analisis regresi linier berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan pengujian hipotesis memakai Uji Parsial (Uji t) serta Uji Simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Bersumber pada hasil uji menampilkan kalau butir statment terpaut varirabel semangat kerja, kecerdasan emosional serta produktivitas kerja yang terdiri dari 26 statment, dinyatakan valid. Validitas ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel, ialah 0,3388. Perihal ini mengindikasikan kalau seluruh statment tersebut mempunyai konsistensi serta relevansi yang besar dalam mengukur variable riset, sehingga bisa diandalkan buat analisis lebih lanjut. Dengan demikian, riset ini bisa membagikan cerminan yang akurat menimpa ikatan antara semangat kerja, kecerdasan emosional serta produktivitas kerja. Bersumber pada atas pengujian reliabilitas seluruh butir statment yang diajukan dalam riset ini mempunyai tingkatan reliabilitas yang besar. Perihal ini didasarkan pada nilaia hitung yang lebih besar dari 0,60, yang ialah ambang batasan yang universal digunakan buat memperhitungkan konsistensi internal sesuatu instrument riset. Dengan demikian, bisa disimpulkan kalau tiap statment dalam kuesioner ini sanggup membagikan hasil yang tidak berubah-ubah kala diukur pada waktu yang berbeda. Reliabilitas yang kokoh ini membagikan kepercayaan kalau instrumen yang digunakan bisa diandalkan dalam menggali data yang dibutuhkan buat menggapai tujuan riset.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan nilai TCR semangat kerja untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu "Saya selalu menghindari terjadinya perselisihan dengan rekan kerja" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu "Apabila diberikan tugas saya selalu menyelesaikan dengan tepat waktu". Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel semangat kerja dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 85,9% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Penilaian responden terhadap variabel semangat kerja menunjukkan hasil yang sangat baik, mencerminkan tingkat motivasi dan komitmen yang tinggi di kalangan karyawan. Sebagian besar responden menunjukkan rasa antusiasme dan dedikasi terhadap pekerjaan, yang terwujud dalam sikap proaktif dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal dalam tugas-tugas mereka. Tingkat semangat kerja yang tinggi ini tidak hanya berdampak positif pada produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif di lingkungan Koperasi KUD Bangun Bonai Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam visi serta misi organisasi

Penilai TCR keseluruhan untuk variabel kecerdasan emosional untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 10 yaitu "Saya percaya atas

kemampuan yang saya miliki" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 18 yaitu "Ketika ada teman yang mengalami kesulitan, saya bersedia membantu". Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel kecerdasan emosional dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 85,92% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Penilaian responden terhadap variabel kecerdasan emosional karyawan menunjukkan hasil yang sangat baik, menandakan kemampuan tinggi karyawan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain. Karyawan menunjukkan keterampilan interpersonal yang kuat, yang memungkinkan mereka untuk berkomunikasi secara efektif, berkolaborasi dalam tim, dan menangani konflik dengan bijak. Tingkat kecerdasan emosional yang tinggi ini berkontribusi pada suasana kerja yang positif dan produktif di Koperasi KUD Bangun Bonai Lestari, di mana karyawan dapat saling mendukung dan membangun hubungan yang saling menguntungkan, serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan di tempat kerja.

Hasil analisis Tingkat Capaian Responden (TCR) secara keseluruhan untuk variabel produktivitas kerja untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 23 yaitu "Hasil kerja saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 26 yaitu "Saya selalu mencari cara untuk mengoptimalkan proses kerja agar lebih efisien". Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel moralitas perangkat desa dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 85,9% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Penilaian responden terhadap variabel produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil yang sangat baik, mencerminkan efisiensi dan efektivitas yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang ditetapkan. Karyawan di Koperasi KUD Bangun Bonai Lestari mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan baik, sehingga dapat menghasilkan output yang optimal. Tingkat produktivitas yang tinggi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, responden merasa bahwa karyawan memiliki dedikasi dan komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada pertumbuhan dan perkembangan koperasi.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46070663
Most Extreme Differences	Absolute	,305
	Positive	,142
	Negative	-,305

Kolmogorov-Smirnov Z	1,802
Asymp. Sig. (2-tailed)	,303
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber : Output SPSS, 2025

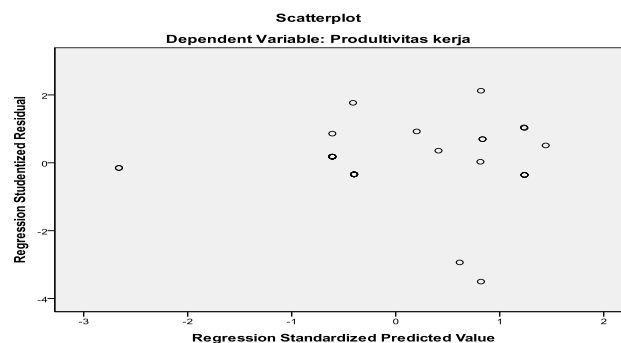
Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,303 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Semangat kerja	,247	1,256
	Kecerdasan emosional	,247	1,256

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Melalui pemeriksaan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel bebas menunjukkan karakteristik yang mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas. Hal ini terlihat dari nilai *tolerance* untuk setiap variabel yang lebih besar dari 0,10, menunjukkan bahwa setiap variabel memberikan kontribusi informasi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam variabel respons. Selain itu, nilai VIF yang kurang dari 10 menandakan bahwa tidak ada korelasi yang kuat antara variabel bebas, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Sumber : Output SPSS, 2025

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada Gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Sugiyono, 2019).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,597	2,324	
Semangat kerja	,019	,286	,020
Kecerdasan emosional	,769	,244	,949

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = 1,597 + 0,019X_1 + 0,769X_2 + e$$

Penjelasan :

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 1,597, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel semangat kerja dan kecerdasan emosional jika dianggap konstan (0), maka nilai produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.
2. Koefisien regresi variabel semangat kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,019. Hal ini berarti bahwa jika nilai semangat kerja meningkat, maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,019.
3. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X_2) bernilai positif sebesar 0,769. Hal ini berarti bahwa jika nilai kecerdasan emosional meningkat, maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,769.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 ^a	,863	,855	1,506

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Semangat kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22, maka diketahui koefisien determinasi *Adjusted R Square* yaitu diperoleh sebesar 0,855. Hal ini berarti 85,5% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel semangat kerja dan kecerdasan emosional, dengan kata lain bahwa variabel independent memberi pengaruh bersama sekitar 85,5% terhadap variabel dependent. Sedangkan sisanya adalah ($100\% - 85,5\% = 14,5\%$) produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

	Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	,687	,497		
	Semangat kerja	3,066	,008	,247	1,256
	Kecerdasan emosional	3,149	,004	,247	1,256

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Pengujian hipotesis 1

Semangat kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$, dengan nilai Nilai t_{hitung} 3,066 lebih besar dari t_{tabel} , 2,03693, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Oleh karena itu, apabila semangat kerja meningkat, maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

Pengujian hipotesis 2

Kecerdasan emosional dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$, dengan nilai Nilai t_{hitung} 3,149 lebih besar dari t_{tabel} , 2,03693, maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Oleh karena itu, apabila kecerdasan emosional meningkat, maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

Uji F

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Uji Simultan

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458,427	2	229,213	101,108	,000 ^a
	Residual	72,545	32	2,267		
	Total	530,971	34			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Semangat kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 101,108 dan F_{tabel} sebesar 3,29 angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil deskriptif TCR untuk variabel semangat kerja untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu "Saya selalu menghindari terjadinya perselisihan dengan rekan kerja" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu "Apabila diberikan tugas saya selalu menyelesaikan dengan tepat waktu". Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel semangat kerja dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 85,9% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik.

Penilaian responden terhadap variabel semangat kerja menunjukkan hasil yang sangat baik, mencerminkan tingkat motivasi dan komitmen yang tinggi di kalangan karyawan. Sebagian besar responden menunjukkan rasa antusiasme dan dedikasi terhadap pekerjaan, yang terwujud dalam sikap proaktif dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal dalam tugas-tugas mereka. Tingkat semangat kerja yang tinggi ini tidak hanya berdampak positif pada produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif di lingkungan Koperasi KUD Bangun Bonai Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam visi serta misi organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$, dengan nilai Nilai t_{hitung} 3,066 lebih besar dari t_{tabel} , 2,03693, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Oleh karena itu, apabila semangat kerja meningkat, maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ummi Kultsu (2024), Zakariya & Hidayati (2024), serta Sari & Ubaidillah (2024) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Semangat kerja adalah sebuah keinginan atau kesanggupan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan teliti serta memiliki kedisiplinan yang tinggi agar mendapatkan prestasi kerja yang maksimal (Danim, 2017). Jika setiap karyawan memiliki jiwa semangat kerja yang tinggi dengan perasaan senang yang dapat bekerja dengan keras untuk meraih tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi semangat kerja sebagai tombak lancarnya suatu pekerjaan dimana suasana hati setiap karyawan disaat menyelesaikan pekerjaan dengan menunjukkan kegairahan saat melaksanakan pekerjaan dengan adanya dorongan yang positif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan produktif (Sari & Ubaidillah (2024).

Karyawan dengan semangat kerja tinggi menunjukkan tingkat kehadiran lebih baik, inisiatif lebih kuat dalam menyelesaikan tugas, dan kesediaan lebih besar untuk bekerja sama dalam tim. Studi komparatif oleh Chen dan Zhang (2021) di lima negara Asia mendemonstrasikan bahwa organisasi yang secara konsisten

menerapkan program peningkatan semangat kerja berhasil menekan tingkat absensi hingga 40% dan meningkatkan efisiensi kerja tim sebesar 45%. Temuan-temuan ini menggarisbawahi pentingnya semangat kerja sebagai katalis dalam mendorong produktivitas organisasi (Chen dan Zhang, 2021)

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil deskriptif TCR untuk variabel kecerdasan emosional untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 10 yaitu "Saya percaya atas kemampuan yang saya miliki" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 18 yaitu "Ketika ada teman yang mengalami kesulitan, saya bersedia membantu".

Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel kecerdasan emosional dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 85,92% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Penilaian responden terhadap variabel kecerdasan emosional karyawan menunjukkan hasil yang sangat baik, menandakan kemampuan tinggi karyawan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain. Karyawan menunjukkan keterampilan interpersonal yang kuat, yang memungkinkan mereka untuk berkomunikasi secara efektif, berkolaborasi dalam tim, dan menangani konflik dengan bijak. Tingkat kecerdasan emosional yang tinggi ini berkontribusi pada suasana kerja yang positif dan produktif di Koperasi KUD Bangun Bonai Lestari, di mana karyawan dapat saling mendukung dan membangun hubungan yang saling menguntungkan, serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan di tempat kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$, dengan nilai Nilai t_{hitung} 3,149 lebih besar dari t_{tabel} , 2,03693, maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Oleh karena itu, apabila kecerdasan emosional meningkat, maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Umami Kultsu (2024), Irwan & Latief (2023), Parhanuddin *et al.*, (2023) serta Devie, *et al.*, 2023 yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena kemampuannya dalam mengelola emosi sendiri dan memahami emosi orang lain memungkinkan individu untuk berinteraksi lebih efektif di lingkungan kerja. Menurut Goleman dalam Casmini (2017) Kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial yang semuanya itu akan mempengaruhi seseorang dalam bertindak dalam kehidupannya.

Dengan EQ yang tinggi, seorang karyawan dapat mengatasi stres, berkomunikasi dengan baik, dan membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, sehingga menciptakan suasana kerja yang positif. Selain itu, keterampilan empati dan pengelolaan konflik yang baik dapat meningkatkan kolaborasi tim dan mengurangi konflik, sehingga produktivitas kerja meningkat. Karyawan dengan

kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih resilien dan adaptif terhadap perubahan, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan di tempat kerja yang dinamis.

Pengaruh semangat kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil deskriptif TCR untuk variabel produktivitas kerja untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 23 yaitu "Hasil kerja saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 26 yaitu "Saya selalu mencari cara untuk mengoptimalkan proses kerja agar lebih efisien". Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel moralitas perangkat desa dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 85,9% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik.

Penilaian responden terhadap variabel produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil yang sangat baik, mencerminkan efisiensi dan efektivitas yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang ditetapkan. Karyawan di Koperasi KUD Bangun Bonai Lestari mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan baik, sehingga dapat menghasilkan output yang optimal. Tingkat produktivitas yang tinggi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, responden merasa bahwa karyawan memiliki dedikasi dan komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada pertumbuhan dan perkembangan koperasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 101,108 dan F_{tabel} sebesar 3,29 angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ummi Kultsu (2024), Irwan & Latief (2023), Parhanuddin *et al.*, (2023) serta Devie, *et al.*, 2023 yang menyatakan bahwa semangat kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan seluruh uraian dalam hasil penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bonai Lestari.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bonai Lestari.
3. Semangat kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bonai Lestari.

SARAN

1. Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bonai Lestari.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bonai Lestari.
3. Semangat kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bonai Lestari.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelica Laura , T. ., Nu Graha, A. ., & Wilujeng, S. . (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(1).
- Arfan Ikhsan, L. (2019). *Akuntansi Keperilakuan* . Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto Suharsimi. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* . Jakarta :Erlangga.
- Bradberry, Travis dan Jean Greaves. (2017). *Emotional Intelligence 2.0*. San Diego: TalentSmart, 2.
- Casmini. (2017). *Emotional Parenting*. Yogyakarta :PilarMedika.
- Chen, X., Chen, L., & Zhang, J. (2021). The mediating role of employee empowerment in the relationship between organizational culture and employee proactive behavior. *Journal of Business Research*, 124, 228-237.
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2019). Emotional intelligence. *Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orland, LA, April15, Available at Www. Eiconsortium. Org*.
- Dalyono, M. (2018). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Devie, N. M., Muriana, S., Efendi, R., Finsher, B., & Kurniawan, G. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Pemerintah Kota Surabaya. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2916–2929.
- Engle & Patton, patricia. (1998). EQ-kecerdasan emosional: pelayanan sepenuh hati meraih eq untuk pelayanan yang memuaskan pelanggan / Patricia Patton ; alih bahasa, Lembaga Penerjemahan Hermes (Pustaka Delapratama, Ed.). Pustaka Delapratama.
- Hartati, N. (2018). *Islam dan Psikologi*. In JAB. PT. Raja Grafindo.
- Haryanti, Ratih Huriyah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta:Bumi aksara.
- Hasley, George D. (2017). *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Saudara*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.
- Murdianingsih, Y.-. (2018). Optimalisasi Media Jaringan Lokal Dalam Tes Bakat Kecerdasan Mahasiswa Menggunakan Mode Jaringan Infrastruktur. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 8(1), 37–46.
- Ni Putu Litamara Yoga Padma Sari dan Ni Luh Sili Antari. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Bali. *Journal Research Management (JARMA)*, Vol. 02 No. 1: 102 - 110
- Nitisemito Alex S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Salemba Empat.
- Parhanuddin, Ernani Hadiyati dan Umi Muawanah. (2023). Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Guru Sd Di Lombok Timur. *Jurnal Studi Masyarakat dan Pendidikan*, 6(2): 165-172.
- Purwanto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rachmawati, R. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.
- Rahman et al. (2020). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada PT. XY di Jakarta. *Jurnal Liquidity*, Vol.1, No.2, Juli-Desember 2012, hal.99-105. STIE Ahmad Dahlan Jakarta.
- Ratnasari. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 47–57
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid. 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Rose, C. M. J. N. (2018). *Accelerated Learning For the 21 st century (cara belajar cepat abad XXI*. Nuansa.
- Sari, A. A. N. ., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Multi Teknik Telaga Indonesia di Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(2), 15.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1).
- Sinungan, Muchdarsyah. (2017). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, Justine T. (2018). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gradindo.
- Siswanto. (2017). *Psikologi Manajemen*. Rineka Cipta, Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*: PT. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8th ed. Jakarta: Prenada. Media Group.
- Syukria. (2018). *Manajemen Strategi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Tohardi Ahmad. (2018). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju. Bandung.
- Ummi Kultsum.(2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Baik Institute. *Jurnal Adminitrasi Bisnis, Manajemen dan Ilmu Kependidikan*, 2(1):23-35.
- Wilson, Bangun. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Yusuf, Ardiansyah. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 2, No 1.
- Zainal Mustafa Eq. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Kajian Bisnis dan Manajemen* , 179-192.
- Zakariya, I., & Hidayati, R. A. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Arina Parama Jaya Gresik. *Jurnal Simki Economic*, 7(1), 83-95..