



Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Cv. Cahaya Kartika Raya

Anita Fajrina¹, Iwan Asmadi²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Anita.872f@gmail.com¹, iwan.iad@bsi.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV Cahaya Kartika Raya. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan menekankan pada uji statistik dan hipotesis. Populasi pada penelitian ini berjumlah 40 Karyawan CV Cahaya Kartika Raya dan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh yang dimana penarikan sampel diambil dari keseluruhan populasi, maka sampel pada penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Hasil penelitian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Cahaya Kartika Raya dengan melihat nilai t hitung sebesar $2.952 > t$ tabel 2.026 dan nilai sig $0,026 < 0,05$. Hipotesis kedua menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Cahaya Kartika Raya dilihat dari nilai t hitung sebesar $3.013 > t$ tabel 2.026 dan nilai sig $0,049 < 0,05$. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada CV Cahaya Kartika Raya.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

1. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, produktivitas karyawan menjadi faktor kunci untuk memastikan kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif, perusahaan harus mampu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional dan disiplin kerja.

Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan karyawan untuk mengelola emosi mereka dengan baik, berinteraksi secara positif dengan rekan kerja, dan mengatasi stres atau tantangan dengan cara yang efektif. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih stabil secara mental, lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, serta dapat membangun hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, kecerdasan emosional yang rendah dapat menghambat karyawan dalam menghadapi tekanan kerja, mengurangi kemampuan untuk bekerja sama, dan memperburuk suasana kerja, yang akhirnya berpengaruh pada produktivitas. Sementara itu, disiplin kerja juga memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja yang baik memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang ada, menjaga konsistensi dalam menyelesaikan tugas, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang disiplin dalam bekerja cenderung lebih efisien, mengelola waktu dengan baik, dan lebih terorganisir dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, ketidakdisiplinan dapat menyebabkan keterlambatan, penurunan kualitas kerja, serta kegagalan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan CV. Cahaya Kartika Raya Pada Tahun 2025

Bulan	Jumah Karyawan	Keterlambatan	Presentase Keterlambatan
-------	----------------	---------------	--------------------------

Januari	40 Orang	15	37,5%
Februari	40 Orang	18	45%
Maret	40 Orang	11	27,5%

Sumber : Keterlambatan Pengerjaan Project Karyawan perusahaan, 2025

Berdasarkan data keterlambatan karyawan di CV. Cahaya Kartika Raya, terlihat adanya masalah serius terkait disiplin kerja. Dari total 40 karyawan, angka keterlambatan menunjukkan fluktuasi yang signifikan, dengan puncaknya mencapai 45% pada bulan Februari. Peningkatan ini mencerminkan tantangan dalam penerapan kebijakan disiplin yang efektif. Rendahnya kecerdasan emosional karyawan kemungkinan besar menjadi faktor penyebab ketidaksiplinan tersebut. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional rendah cenderung kesulitan mengelola stres dan tekanan kerja, yang berujung pada ketidakmampuan untuk mengelola waktu dengan baik. Meskipun ada penurunan keterlambatan pada bulan Maret menjadi 27,5%, ketidakstabilan ini tetap menunjukkan masalah yang belum terselesaikan. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih pada pengembangan kecerdasan emosional karyawan, seperti melalui pelatihan manajemen stres dan keterampilan interpersonal. Dukungan terhadap kesejahteraan emosional karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas, serta mengurangi risiko penurunan kinerja perusahaan

Dalam konteks ini, CV. Cahaya Kartika Raya telah mengalami tantangan yang signifikan terkait dengan disiplin kerja di kalangan karyawan. Berdasarkan data keterlambatan pada tahun 2025, tercatat fluktuasi yang cukup besar dalam disiplin waktu karyawan. Pada bulan Februari, angka keterlambatan mencapai 45%, yang menunjukkan adanya masalah serius dalam hal kedisiplinan. Selain itu, tingkat keterlambatan yang tinggi dapat mencerminkan adanya kekurangan dalam pengelolaan kecerdasan emosional karyawan, yang berkontribusi pada kesulitan mereka dalam mengatur waktu dan bekerja sesuai dengan ekspektasi. Melihat kondisi ini, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan kecerdasan emosional dan penerapan disiplin kerja yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kedua faktor ini dikelola dengan tepat, perusahaan akan mendapatkan manfaat berupa karyawan yang lebih termotivasi, efisien, dan produktif

2. Landasan Teori

1. Kecerdasan Emosional

“Kecerdasan emosional merupakan komponen penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Dengan memperhatikan kecerdasan emosional yang baik atau menciptakan lingkungan yang mendukung pengelolaan emosi, maka dapat mempengaruhi hubungan interpersonal dan kinerja dalam suatu organisasi. Pengertian kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan pemahaman tersebut untuk mengelola emosi dalam berbagai situasi” Goleman didalam (Nasution, 2023). Sementara menurut Salovey & Mayer 1990 didalam (Kultsum, 2024),

2. Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017), disiplin adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mentaati semua ketentuan yang ditetapkan oleh instansi serta norma sosial yang berlaku. Sementara itu, (Silaswara et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari pekerjaan manajerial yang bertujuan untuk melaksanakan standar umum yang ditetapkan Lembaga.

Menurut (Hasibuan, 2017) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kepatuhan dan Peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

3. Produktivitas Karyawan

Menurut produktivitas (Sutrisno, 2017) adalah kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa sebanyak-banyaknya dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien. Produktivitas tidak hanya berbicara tentang kuantitas hasil kerja, tetapi juga efisiensi dalam menggunakan waktu, tenaga, dan biaya. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017), produktivitas kerja karyawan adalah hasil kerja optimal yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan dari organisasi. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi dan merasa didukung akan menunjukkan produktivitas yang lebih baik

Menurut (Sutrisno, 2017) indikator-indikator Produktivitas Karyawan adalah :

- 1 Kemampuan
- 2 Hasil yang ingin dicapai
- 3 Semangat kerja
- 4 Pengembangan diri
- 5 Mutu
- 6 Efisiensi

3. Metode Penelitian

Responden dalam penelitian karyawan dan karyawan pada PT Cahaya Kartika Raya populasi dijadikan sampel, maka sampel pada penelitian ini berjumlah 40 karyawan. Data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer menyebarkan kuisioner dengan masing-masing variable yaitu variable (X1) Kecerdasan Emosional, (X2) Disiplin Kerja, dan (Y) Produktivitas Karyawan. Analisis kuantitatif terdiri dari pengujian Kualitas Data (Validitas dan realibilitas), uji asumsi klasik, uji t (Persial) dan uji f (simultan) dan pengolahan data di lakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak (software) SPSS (Statistical Product and Sevice Aolution) Versi 25.0.

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Uji Kualitas Data

4.1.1 Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel. Untuk degree of freedom (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 40-2 atau df = 38 dengan alpha 0,05 di dapat r tabel 0,312 (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom corrected item pernyataan correlation lebih besar dari rtabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut.

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X ₁)	1	0.430	0.312	Valid
	2	0.324	0.312	Valid
	3	0.540	0.312	Valid
	4	0.431	0.312	Valid
	5	0.498	0.312	Valid
	6	0.319	0.312	Valid
	7	0.554	0.312	Valid
	8	0.375	0.312	Valid
	9	0.479	0.312	Valid
	10	0.364	0.312	Valid

Sumber Data diolah, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	1	0.411	0.312	Valid

Disiplin Kerja (X ₂)	2	0.731	0.312	Valid
	3	0.495	0.312	Valid
	4	0.390	0.312	Valid
	5	0.601	0.312	Valid
	6	0.483	0.312	Valid
	7	0.584	0.312	Valid
	8	0.435	0.312	Valid
	9	0.498	0.312	Valid
	10	0.598	0.312	Valid

Sumber Data diolah, 2025

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Produktivitas Karyawan Y	1	0.412	0.312	Valid
	2	0.399	0.312	Valid
	3	0.416	0.312	Valid
	4	0.371	0.312	Valid
	5	0.359	0.312	Valid
	6	0.392	0.312	Valid
	7	0.396	0.312	Valid
	8	0.413	0.312	Valid
	9	0.459	0.312	Valid
	10	0.401	0.312	Valid

Sumber Data diolah, 2025

Pada tabel uji validitas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel (0.312) itu lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka semua item valid. Sehingga instrument dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai Cronbach Alpha pada masing – masing variabel. Cronbach Alpha digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten item – item. Oleh karena itu instrument untuk mengukur masing – masing variabel dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	30

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dinyatakan reliabel

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji (Saphirol - Wilk) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Saphiro Wilk

Tests of Normality					
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.

Produktivitas Karyawan	.084	40	.200*	.957	40	.140
Kecerdasan Emosional	.151	40	.200*	.969	40	.211
Disiplin Kerja	.130	40	.200*	.966	40	.209
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : Data diolah, 2025

Pada tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji *Saphiro - Wilk* menunjukkan nilai yang signifikansi dari masing-masing variabel yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian residual data telah terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.4 Uji Multikolinearitas

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas tolerance > 0,10 dan batas VIF < 10,00, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini ;

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Emosional	.410	8,843
	Disiplin Kerja	.410	8,843
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan			

Sumber : Data diolah, 2025

Pada tabel diatas hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Kecerdasan Emosional (X₁) dan Variabel Disiplin Kerja (X₂) adalah 8,843 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance Value* 0,410 dari ketiga variabel lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Gletser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi ≥ 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.201	1.893		2.183	.082
	Kecerdasan Emosional	.008	.105	.012	.042	.871
	Disiplin Kerja	-.020	.138	-.067	-.050	.764
a. Dependent Variable: ABS_RES_1						

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan table diatas, pada kotak coefficients ditunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu Kecerdasan Emosional memiliki nilai (0,871 > 0,05) dan Disiplin Kerja memiliki nilai (0,764 > 0,05), dan semuanya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan nama Moderated Regression Analysis. MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi yang didapat selisih mutlak dari variabel independent. Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.274	3.918		3.943	.001
	Kecerdasan Emosional	.584	.204	.481	2.952	.026
	Disiplin Kerja	.518	.276	.365	3.013	.049

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linear diperoleh koefesien untuk variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0.584 untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0.518 dengan konstanta sebesar 15.274 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 15.274 + 0.584 X_1 + 0.518 X_2$$

Koefesien-koefesien hasil dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut :

- 1 Nilai konstanta sebesar 15.274 hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika variabel Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja dianggap konstan maka Y Produktivitas Karyawan bernilai 15.274.
- 2 Nilai Variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,584. Maka, jika Kecerdasan Emosional naik 1 satuan maka Produktivitas Karyawan akan naik sebesar 0,584. Begitu juga sebaliknya, jika Kecerdasan Emosional menurun 1 satuan maka Produktivitas karyawan akan menurun sebesar 0,584
- 3 Nilai Variabel Disiplin Kerja sebesar 0.518. Maka, jika Disiplin Kerja naik 1 satuan maka Produktivitas Karyawan akan naik sebesar 0,518 begitu juga sebaliknya jika Disiplin Kerja menurun 1 satuan maka Produktivitas karyawan akan menurun sebesar 0,518

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) dalam menerangkan variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah dengan menentukan formula Ho dan Ha dari masing-masing variabel lalu membuat kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan uji t, yaitu jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima, jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak. Untuk menentukan ttabel, dapat dicari pada tabel statistic pada signifikan 0,05/2 = 0,025 (uji 2 sisi) dengan df = n-k-1 atau 40-2-1 = 37 ; 0,025 = Didapat t tabel sebesar 2.026.

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.274	3.918		3.943	.001
	Kecerdasan Emosional	.584	.204	.481	2.952	.026

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2675>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Disiplin Kerja	.518	.276	.365	3.013	.049
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai thitung 2.952 yang artinya t hitung > t tabel (2.952 > 2.026) dengan signifikan 0,026 < 0,05. Maka dapat dinyatakan Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya.

Dapat diketahui dari tabel 9 bahwa nilai variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai thitung 3.013 yang artinya t hitung < t tabel (3.013 > 2.026) dengan signifikan 0,049 < 0,05. Maka dapat dinyatakan Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya.

4.7.2 Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan apakah Ho diterima atau ditolak dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel. Jika Fhitung < Ftabel, maka Ho ditolak. Jika Fhitung > Ftabel, maka Ho ditolak. Ftabel dapat dicari pada tabel statistik dengan df (k; n-k) = 2;40-2 df-2 ke 38 (hasilnya liat pada F tabel) yaitu sebesar = 3.24.

Tabel 11. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4401.491	2	2491.401	70.941	.000 ^b
	Residual	495.412	37	12.401		
	Total	4419.	39			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional						

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukan bahwa f_{hitung} sebesar 70.941 > f_{tabel} sebesar 3.24 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya.

4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antar variabel. Dengan menggunakan software SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara Kecerdasan Emosional (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Produktivitas Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.898	.815	3.312
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel IV.12 diatas hasil nilai koefisien determinasi (*R Square*) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja) Terhadap variabel Independen (Produktivitas Karyawan) di nyatakan dalam nilai *R Square* Yaitu sebesar 0,898 atau 89.8%. Artinya 89.8% menunjukkan kedua variabel (X_1) Kecerdasan Emosional dan (X_2) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh sebesar

89.8% terhadap Produktivitas Karyawan. Sedangkan sisanya 10.2% disebabkan oleh faktor lain diluar dari variabel penelitian ini.

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

4.9.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisa hipotesis satu menunjukkan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil tersebut diperoleh dari hasil thitung sebesar 2.952 lebih besar dari t tabel 2.026, maka hasil ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Cahaya Kartika Raya.

Kecerdasan Emosional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola emosi, berkomunikasi secara efektif, dan menjalin hubungan kerja yang harmonis. Mereka juga lebih mampu menghadapi tekanan, menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta menjaga motivasi dan semangat kerja. Dengan demikian, kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas secara keseluruhan.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prianto et al., 2024) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bank Muamalat Cabang Stabat Kabupaten Langkat)

4.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisa hipotesis satu menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil tersebut diperoleh dari hasil thitung sebesar 3.013 lebih besar dari t tabel 2.026, maka hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Cahaya Kartika Raya.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu mematuhi peraturan perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga konsistensi dan kualitas hasil kerja. Disiplin juga mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan, sehingga mendorong efisiensi dan efektivitas kerja, baik secara individu maupun dalam tim. Dengan demikian, tingkat disiplin yang baik akan berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hadiyati & Muawanah, 2023) Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Guru Sd Di Lombok Timur

4.9.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukan bahwa f_{tabel} sebesar 70.941 > f_{tabel} sebesar 3.24 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja CV Cahaya Kartika Raya.

Kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kecerdasan emosional membantu karyawan dalam mengelola emosi, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta membangun hubungan secara keseluruhan. interpersonal yang harmonis. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Kombinasi keduanya mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien, fokus, dan konsisten, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta produktivitas

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Cahaya Kartika Raya., demikian dapat diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian tersebut yaitu: 1. Diketahui bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 2.952 yang artinya thitung > t tabel (2.952 > 2.026) dengan signifikan $0,026 < 0,05$. Maka artinya secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dapat diterima CV. Cahaya Kartika Raya. 2. Diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 3.013 yang artinya thitung > t tabel $3.013 > 2.026$ dengan signifikan $0,049 < 0,05$. Maka artinya secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan CV. Cahaya Kartika Raya 3.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2675>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Ditunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 70.941 > t_{tabel} sebesar 3.24 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Cahaya Kartika Raya

Referensi

1. A. M. Amalia, A. N. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Sosial, dan Adversitas Siswa terhadap Kreativitas Videografi*. NEM.
2. Dewianawati, D. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Terapan*, 1(3). <http://jurnal-tmit.com/index.php/home/article/view/47/28>
3. Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
4. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2017. https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_sumber_daya_manusia.html?id=ZQk0tAEACAAJ&redir_esc=y
5. Kultsum, U. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Institute. *Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, 2(1). <https://jurnal.baik.or.id/index.php/ASIK/article/view/51/42>
6. Kultsum, U. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Institute. *Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, 2(1). <https://jurnal.baik.or.id/index.php/ASIK/article/view/51/42>
7. Ramopoly, I. H. (2024). *Buku Ajar Psikologi Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
8. Silaswara, D., Riniintha Prameswari, Agus Kurnawan, Eso Kurnawan, & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. K. Yo Ceng Giap (ed.)). CV. Pustaka Kreasi Mandiri. https://repositori.buddhidharma.ac.id/1118/2/MSDM_1_1-53.pdf
9. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
10. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. <https://drive.google.com/file/d/148KFZiuBLS04IJCRLgpxgBKuN5JbjPRn/view>
