

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMUNIKASI ANTAR
PEGAWAI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA
SELATAN**

Luthfi Muhammad Basri¹, Firdaus Sianipar², Nur Effen³, Veny Mayasari⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang, Indonesia

Corre sponding email: luthfibasri62@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of emotional intelligence, inter-employee communication, and work environment on employee work productivity at the South Sumatra Provincial Education Office, both simultaneously and partially. The research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 203 employees, while the sample comprised 67 respondents selected using the Slovin formula and simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, F-test, t-test, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis. The results of the study indicate that emotional intelligence, inter-employee communication, and work environment simultaneously have a significant effect on employee work productivity, with an F-value of 405.310 and a significance value of 0.000. Partially, emotional intelligence has a positive and significant effect on employee work productivity, with a t-value of 3.778 and a significance value of 0.000. Inter-employee communication also has a positive and significant effect on employee work productivity, with a t-value of 14.964 and a significance value of 0.000. Likewise, the work environment has a positive and significant effect on employee work productivity, with a t-value of 9.416 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.951 indicates that 95.1% of the variation in employee work productivity can be explained by emotional intelligence, inter-employee communication, and work environment, while the remaining 4.9% is influenced by other variables outside the scope of this study. Among the independent variables, inter-employee communication is the most dominant factor affecting employee work productivity.

Keywords: Emotional Intelligence, Inter-Employee Communication, Work Environment, Employee Work Productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 203 pegawai, dengan sampel sebanyak 67 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 405,310

Korespondensi:

Diana Lutfiani Putri

Institut Agama Islam An-Nawawi Purworejo

E-mail: luthfibasri62@gmail.com

dan nilai signifikansi 0,000. Secara parsial, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 3,778 dan signifikansi 0,000. Komunikasi antar pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 14,964 dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 9,416 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,951 menunjukkan bahwa 95,1% variasi produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 4,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah komunikasi antar pegawai.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar Pegawai, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan, (2021:10) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena menjadi penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas kerja. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas, teknologi, maupun anggaran, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara baik dan profesional agar organisasi mampu meningkatkan kinerja serta memberikan pelayanan yang maksimal, khususnya pada instansi pemerintah yang berhubungan langsung dengan pelayanan publik.

Dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi semakin krusial karena instansi ini memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Pelaksanaan program pendidikan yang tepat waktu, akurat, dan berkualitas sangat bergantung pada produktivitas kerja pegawai yang melaksanakan tugas administratif maupun teknis. Produktivitas kerja pegawai yang kompeten dan profesional mampu mendorong percepatan penyelesaian pekerjaan, pengelolaan data yang valid, serta pelaksanaan koordinasi internal yang efektif sehingga layanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara optimal.

Menurut Prianto (2024) produktivitas kerja adalah kemampuan individu dalam memanfaatkan seluruh sumber daya organisasi termasuk waktu, tenaga, keterampilan, dan fasilitas secara efektif dan efisien untuk menghasilkan output kerja yang tidak hanya memenuhi standar yang ditetapkan tetapi juga menunjukkan kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Penelitian ini menegaskan bahwa produktivitas kerja tidak sekadar menyelesaikan target pekerjaan, namun juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam memaksimalkan potensi diri serta sumber daya yang tersedia sehingga hasil kerja mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola perasaan diri sendiri maupun orang lain, serta menggunakan informasi emosional tersebut dalam pengambilan keputusan dan interaksi sosial di tempat kerja. Pegawai yang memiliki kecerdasan

emosional yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, meredam konflik interpersonal, dan mempertahankan stabilitas kerja dalam berbagai kondisi tugas yang dinamis. Dengan kemampuan tersebut, pegawai dapat bekerja lebih konsisten dan profesional dalam menyelesaikan tugasnya sehingga produktivitas kerja secara umum dapat meningkat.

Selain kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai juga memegang peranan penting dalam mendukung produktivitas kerja. Komunikasi kerja merupakan proses penyampaian dan penerimaan informasi antar individu atau kelompok dalam organisasi untuk menciptakan pemahaman bersama dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi yang efektif tidak hanya memperlancar koordinasi pekerjaan, tetapi juga memperjelas pembagian tugas, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meminimalkan

miskomunikasi yang dapat menyebabkan penundaan atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Takrim & Santoso (2023) menemukan bahwa komunikasi kerja yang baik mendorong pemahaman tugas yang lebih jelas sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan tepat waktu. Selanjutnya, Panjaitan & Putri (2024) juga menegaskan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan kerjasama antarpegawai, yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain faktor internal tersebut, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Septianti (2023) terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman dan semangat kerja yang tinggi, sehingga pegawai mampu berkonsentrasi dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Permana & Ratnawili, (2026) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan serta semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya turut meningkatkan produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meliputi aspek fisik, tetapi juga norma, budaya organisasi, dan hubungan interpersonal yang positif.

Lebih lanjut, penelitian empiris yang dilakukan oleh Triana & Pramana (2026) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sebuah perusahaan di Indonesia. Penelitian ini tidak hanya menemukan adanya pengaruh masing masing variabel terhadap kinerja, tetapi juga menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut saling memperkuat satu sama lain dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, secara umum pelaksanaan pekerjaan telah berjalan dengan baik dan mencerminkan profesionalisme organisasi. Namun demikian, diduga masih terdapat beberapa pekerjaan administrasi yang mengalami keterlambatan penyelesaian pada waktu tertentu. Hasil pengamatan awal menunjukkan sekitar 22% proses pekerjaan administrasi masih belum selesai sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menjadi perhatian karena proses pelayanan administrasi pada instansi memiliki tahapan kerja yang cukup kompleks mulai dari verifikasi berkas, disposisi, validasi, hingga penandatanganan pimpinan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku.

Dari aspek kecerdasan emosional, dalam kondisi pekerjaan dengan aktivitas yang relatif tinggi masih diduga terlihat adanya perbedaan kemampuan pegawai dalam mengelola emosi kerja. Selain itu, masih ditemukan sebagian pegawai yang mengalami penurunan fokus kerja ketika menghadapi peningkatan aktivitas pekerjaan administrasi. Hal tersebut diduga terlihat dari sekitar 25% pegawai yang menunjukkan kondisi kurang optimal dalam menjaga

konsentrasi kerja pada saat beban pekerjaan meningkat. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan pengendalian emosi dan kestabilan kerja memiliki peranan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Pada aspek komunikasi antar pegawai, hasil wawancara dan prasurvei awal menunjukkan bahwa sekitar 20% proses penyampaian informasi pekerjaan masih memerlukan konfirmasi ulang untuk memastikan kesamaan pemahaman antarpegawai dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan koordinasi kerja masih diduga perlu ditingkatkan mengingat proses pelayanan administrasi melibatkan beberapa bagian kerja yang saling berkaitan sesuai prosedur

kerja yang berlaku.

Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi awal peneliti, kondisi lingkungan kerja pada waktu tertentu masih cukup padat dan ramai sehingga mempengaruhi kenyamanan serta konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan administrasi. Hal tersebut terlihat dari sekitar 22% aktivitas kerja di dalam ruangan yang diduga masih berpotensi mengganggu fokus kerja pegawai. Kondisi ini terlihat sejalan dengan tingginya aktivitas pelayanan administrasi seperti proses pekerjaan penginputan data administrasi, pengarsipan surat masuk dan surat keluar, disposisi surat, verifikasi berkas administrasi, serta penyusunan laporan kegiatan masih memerlukan tambahan waktu penyelesaian. Kondisi tersebut menjadi perhatian karena pekerjaan administrasi tersebut merupakan aktivitas rutin yang dilakukan setiap hari dan melibatkan beberapa tahapan kerja mulai dari pemeriksaan kelengkapan data, pencatatan administrasi, verifikasi, hingga persetujuan pimpinan sesuai prosedur kerja yang berlaku..

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kecerdasan emosional, komunikasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja maupun produktivitas pegawai. Permana & Ratnawili (2026) menemukan bahwa kecerdasan emosional serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya, Patuan Panjaitan & Putri, (2024) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Irwan & Latief Fitriani (2023) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar Pegawai, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman, (2021:45) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi dengan baik dalam hubungan sosial. Kecerdasan emosional memiliki peranan penting dalam dunia kerja karena pegawai yang mampu mengendalikan emosi cenderung lebih mudah beradaptasi, mampu bekerja sama, dan dapat menghadapi tekanan kerja secara lebih baik. Sedangkan menurut Kasmir (2022:162) kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengatur emosi, mengelola perasaan, memotivasi diri sendiri, serta menjalin hubungan kerja yang positif dengan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam membentuk sikap yang stabil saat menghadapi tekanan kerja serta meningkatkan kemampuan komunikasi yang efektif dalam organisasi.

Berdasarkan teori yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi diri sendiri maupun orang lain sehingga dapat membantu membangun hubungan kerja yang baik, meningkatkan kemampuan beradaptasi, serta mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih efektif.

Faktor faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Sugiyardi dkk (2022) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja yang dihadapi.

1. Faktor eksternal, merupakan faktor yang berasal dari luar individu yang dapat mempengaruhi perkembangan kecerdasan emosional dalam lingkungan kerja. Faktor tersebut meliputi kondisi lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja antar pegawai, efektivitas komunikasi organisasi, budaya kerja yang diterapkan perusahaan, serta gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kestabilan emosi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Faktor internal, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang berperan dalam membentuk kecerdasan emosional. Faktor tersebut mencakup kesadaran diri, kemampuan individu dalam mengendalikan emosi, tingkat motivasi kerja, karakteristik kepribadian, serta pengalaman kerja yang dapat membantu individu dalam menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan secara lebih bijaksana dan profesional.

Dimensi Kecerdasan Emosional

Menurut Edison dkk (2022:155) Kecerdasan Emosional Memiliki 5 indikator Yaitu :

1. Kesadaran diri (*self awareness*), menunjukkan kemampuan seseorang dalam mengenali dan memahami emosi yang dirasakan, termasuk memahami potensi diri maupun keterbatasan yang dimiliki sehingga dapat mempengaruhi sikap dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pengelolaan diri (*self regulation*), menggambarkan kemampuan individu dalam mengatur emosi secara positif, mengendalikan reaksi yang bersifat negatif, serta mampu menjaga kestabilan perilaku saat menghadapi tekanan kerja.
3. Motivasi (*motivation*), merupakan kemampuan yang menunjukkan adanya dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai target kerja, memiliki keinginan untuk berkembang, serta tetap bersemangat dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.
4. Empati (*empathy*), merupakan kemampuan individu dalam memahami perasaan orang lain, menghargai pendapat rekan kerja, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi.
5. Keterampilan sosial (*social skill*), merupakan kemampuan individu dalam membangun komunikasi yang efektif, bekerja sama dalam tim, serta menciptakan hubungan interpersonal yang baik dalam lingkungan kerja.

Indikator kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2021:56-75) indikator dari Kecerdasan Emosional adalah sebagai berikut :

- a. Kesadaran diri (*self awareness*)
 1. Mengenali emosi diri
 2. Memahami perasaan diri

- b. Pengelolaan diri (self regulation)
 - 1. Mengendalikan emosi dalam bekerja
 - 2. Tidak mudah marah saat bekerja
- c. Motivasi (motivation)
 - 1. Memiliki semangat bekerja
 - 2. Dorongan mencapai tujuan kerja
- d. Empati (empathy)
 - 1. Memahami perasaan rekan kerja
 - 2. Menghargai perasaan orang lain
- e. Keterampilan sosial (social skill)
 - 1. Menjalin Hubungan Kerja Yang baik
 - 2. Mampu Bekerja Sama dengan baik

Pengertian Komunikasi Antar Pegawai

Menurut Karmila & Wardah (2024) komunikasi organisasi adalah bentuk interaksi antar pegawai melalui proses penyampaian informasi baik secara langsung maupun melalui media tertentu yang bertujuan untuk mendukung kelancaran koordinasi kerja serta meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Ningrum dkk (2024) juga menjelaskan bahwa komunikasi dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena komunikasi yang efektif mampu membantu karyawan dalam memahami arahan kerja, memperjelas pembagian tanggung jawab, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis antar sesama pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar pegawai merupakan proses pertukaran informasi, ide, maupun instruksi kerja antar karyawan dalam organisasi yang bertujuan untuk membangun kesamaan persepsi, meningkatkan koordinasi kerja, serta membantu organisasi dalam mencapai tujuan secara optimal dan efisien.

Tujuan Komunikasi Antar Pegawai

Puspitasari & Putra Danaya (2022) Menyatakan bahwa komunikasi antar pegawai bertujuan untuk memastikan informasi dapat tersampaikan dengan baik, membangun kesamaan persepsi dalam bekerja, serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dalam organisasi. Sejalan dengan itu, Lestari dkk (2022) menjelaskan komunikasi kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kerjasama pegawai, memperkuat hubungan profesional serta membantu pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan komunikasi antar pegawai adalah untuk memperlancar pertukaran informasi, meningkatkan koordinasi kerja menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta mendukung efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Dimensi Komunikasi Antar Pegawai

Menurut Robbins & Judge, (2021:338) Komunikasi Antar Pegawai dapat dinilai dari beberapa dimensi Yaitu :

- 1. Keterbukaan komunikasi, mencerminkan sikap pegawai yang bersedia menyampaikan informasi secara transparan serta terbuka terhadap kritik dan saran dari rekan kerja guna mendukung kelancaran pekerjaan.

2. Empati dalam komunikasi, menggambarkan kemampuan pegawai untuk memahami perasaan, pandangan, serta kondisi rekan kerja dalam proses interaksi kerja.
3. Dukungan dalam komunikasi, menunjukkan adanya interaksi yang bersifat positif yang dapat membantu meningkatkan semangat kerja serta mendorong terciptanya kerja sama yang baik.
4. Kesetaraan komunikasi, menunjukkan adanya interaksi yang dilakukan secara adil tanpa membedakan jabatan, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif.

Indikator Komunikasi Antar Pegawai

Adapun indikator komunikasi antar pegawai menurut Sutrisno, (2022:108) Sebagai berikut :

- a. Keterbukaan Komunikasi
 1. Keterbukaan dalam menyampaikan informasi
 2. Kesiapan dalam menerima saran
- b. Empati dalam komunikasi
 1. Memahami pendapat rekan kerja
 2. Menghargai perbedaan pendapat
- c. Dukungan dalam komunikasi
 1. Memberikan respon yang positif dalam berkomunikasi
 2. Saling membantu dalam pekerjaan
- d. Kesetaraan Komunikasi
 1. Tidak membedakan jabatan dalam berkomunikasi
 2. Kemampuan dalam menyampaikan pendapat

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2021:183), lingkungan kerja merupakan segala keadaan yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menunjang aktivitas pegawai karena kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat membantu meningkatkan semangat serta fokus dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai lebih nyaman dalam menjalankan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan optimal. Menurut Kasmir, (2022:265) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi tempat kerja yang meliputi sarana dan prasarana, hubungan kerja antar pegawai, serta suasana kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala bentuk kondisi kerja baik yang berhubungan dengan fasilitas kerja maupun yang hubungan sosial yang dapat mempengaruhi kenyamanan, motivasi, serta kinerja pegawai dalam organisasi.

Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Irwan dkk (2022) dimensi lingkungan kerja dibagi menjadi dua lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat kerja yang secara langsung mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja
2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan sosial psikologi yang terbentuk dalam lingkungan kerja

Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Irwan dkk (2022) di antaranya :

- a. Lingkungan kerja fisik
 1. Kondisi ruang kerja yang nyaman
 2. Kebersihan lingkungan
- b. Lingkungan kerja non fisik
 1. Hubungan antar pegawai
 2. Suasana kerja yang kondusif

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Busro (2021:342) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang diperoleh dengan usaha yang dikeluarkan dalam proses pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan standar organisasi. Sementara itu menurut Sutrisno, (2022; 101) menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap individu yang selalu berupaya meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan. Produktivitas juga berkaitan dengan semangat kerja, keterampilan, kedisiplinan serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan pekerjaan secara optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas melalui pemanfaatan kemampuan, pengalaman, serta waktu kerja secara efektif sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut Surya dkk (2025) produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi utama yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja.

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja menggambarkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang rapi, teliti, serta sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi.
2. Kuantitas
kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mengatur waktu kerja sehingga tugas dapat diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
4. Efisiensi kerja
Efisiensi kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam menggunakan waktu, tenaga, serta fasilitas kerja secara optimal untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

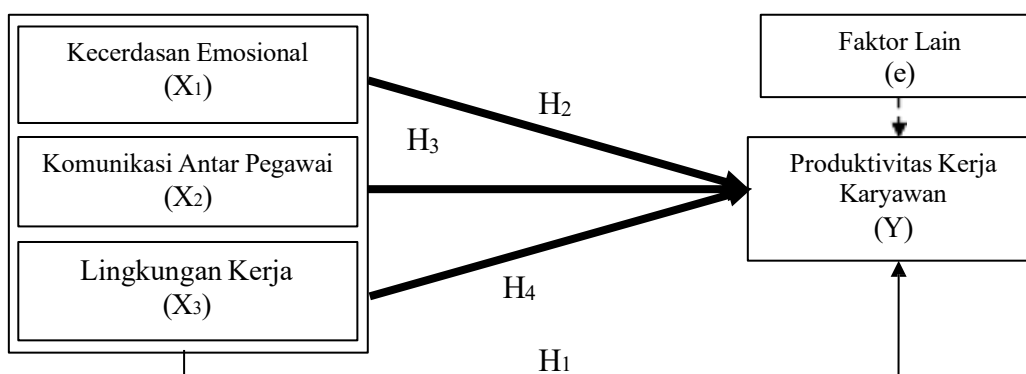
Adapun indikator dari produktivitas kerja menurut Surya dkk (2025)

- a. Kualitas kerja
 1. Ketelitian pegawai dalam bekerja

2. Kerapihan hasil kerja sesuai standar
- b. Kuantitas kerja
 1. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan
 2. Pencapaian target kerja
- c. Ketepatan waktu
 1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 2. Disiplin dalam Penggunaan waktu
- d. Efisiensi kerja
 1. Pemanfaatan waktu secara efesien
 2. Penggunaan sumber daya secara optimal

Kerangka Berfikir

Pada penelitian ini akan dijelaskan bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Komunikasi Antar Pegawai (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) hubungan pengaruh dari Variabel penelitian ini digambarkan sebagai Berikut :



Sumber : Diolah Peneliti 2026

Keterangan:

- > : Pengaruh faktor lain
————> : Pengaruh secara parsial
————> : Pengaruh secara simultan

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2022:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah, Kajian teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan dan dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga Kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.
- H2 : Diduga Kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.
- H3 : Diduga Komunikasi antar pegawai berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.
- H4 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Kapten A. Rivai No. 47, Sungai Pangeran, Kecamatan. Bukit Kecil Kota Palembang, Sumatera Selatan 30121. Teknik pengumpulan data menggunakan 3 cara utama yaitu Kuesioner, Wawancara dan Observasi. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan dalam populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 responden yang sebagian dari pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Jumlah	Presentase
Laki – Laki	32	47,8 %
Perempuan	35	52,2 %
Total	67	100 %

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan didominasi oleh responden perempuan sebanyak 35 orang atau sebesar 52,2%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 32 orang atau sebesar 47,8%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki dalam penelitian ini.

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	18	26,9 %
31-40 Tahun	21	31,3 %
41-50 Tahun	19	28,4 %
50> Tahun	9	13,4 %
Jumlah	67	100 %

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan didominasi oleh responden berusia 31–40 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 31,3%. Selanjutnya responden berusia 41–50 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 28,4%, responden berusia 20–30 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 26,9%, dan responden berusia di atas 50 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 13,4%. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada usia produktif.

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	14	20,9%
Diploma (D1-D3)	9	13,4%
Strata (S1-S3)	44	65,7%
Jumlah	67	100%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan Strata (S1–S3) sebanyak 44 orang atau sebesar 65,7%. Selanjutnya responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 14 orang atau sebesar 20,9%, dan responden dengan pendidikan Diploma (D1–D3) sebanyak 9 orang atau sebesar 13,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi.

Hasil Uji Instrumen Penelitian**Hasil Uji Validitas**

Menurut Imam Ghazali (2021:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu item pernyataan dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan variabel yang diukur secara tepat sesuai dengan konsep yang telah ditentukan. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel (r hitung $>$ r tabel). Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 67 responden, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,240 pada taraf signifikan 5%. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Validitas X1 Kecerdasan Emosional

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,476	0,240	Valid
2.	X1.2	0,391	0,240	Valid
3.	X1.3	0,760	0,240	Valid
4.	X1.4	0,853	0,240	Valid
5.	X1.5	0,670	0,240	Valid
6.	X1.6	0,691	0,240	Valid
7.	X1.7	0,500	0,240	Valid
8.	X1.8	0,434	0,240	Valid
9.	X1.9	0,519	0,240	Valid
10.	X1.10	0,438	0,240	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel variabel kecerdasan emosional (X1), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,240 (r hitung $>$ r tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas X2 Komunikasi Antar Pegawai

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,654	0,240	Valid
2.	X2.2	0,372	0,240	Valid
3.	X2.3	0,779	0,240	Valid
4.	X2.4	0,396	0,240	Valid
5.	X2.5	0,461	0,240	Valid
6.	X2.6	0,584	0,240	Valid
7.	X2.7	0,867	0,240	Valid
8.	X2.8	0,803	0,240	Valid
9.	X2.9	0,685	0,240	Valid
10.	X2.10	0,615	0,240	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel variabel komunikasi antar pegawai (X2), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,240 ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi antar pegawai dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas X3 Lingkungan Kerja

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X3.1	0,542	0,240	Valid
2.	X3.2	0,515	0,240	Valid
3.	X3.3	0,505	0,240	Valid
4.	X3.4	0,605	0,240	Valid
5.	X3.5	0,727	0,240	Valid
6.	X3.6	0,496	0,240	Valid
7.	X3.7	0,541	0,240	Valid
8.	X3.8	0,458	0,240	Valid
9.	X3.9	0,583	0,240	Valid
10.	X3.10	0,597	0,240	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel variabel lingkungan kerja (X3), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,240 ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Y Produktivitas Kerja

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,688	0,240	Valid
2.	Y.2	0,707	0,240	Valid
3.	Y.3	0,837	0,240	Valid
4.	Y.4	0,450	0,240	Valid
5.	Y.5	0,728	0,240	Valid
6.	Y.6	0,703	0,240	Valid
7.	Y.7	0,658	0,240	Valid
8.	Y.8	0,458	0,240	Valid
9.	Y.9	0,645	0,240	Valid
10.	Y.10	0,404	0,240	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel variabel produktivitas kerja (Y), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,240 ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel produktivitas kerja dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghazali (2021:45) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional X1

Reliability Statistics X1	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	10

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2026)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,767 $>$ 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel kecerdasan emosional dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Antar Pegawai X2

Reliability Statistics X2	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	10

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2026)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel komunikasi antar pegawai (X2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,826 $>$ 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel komunikasi antar pegawai dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja X3

Reliability Statistics X3	
Cronbach's Alpha	N of Items
.758	10

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2026)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,758 > 0,60$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Y

Reliability Statistics Y	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	10

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2026)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,831 > 0,60$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel produktivitas kerja dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal (Sugiyono, 2022:151). Ketentuan uji normalitas dengan bantuan SPSS adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal
- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal

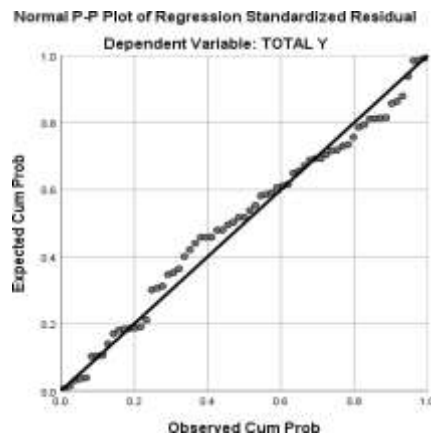
Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18735907
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.076
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden, dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.



Sumber : Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan ketentuan apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1 Kecerdasan Emosional	.493	2.026
	X2 Kmonikasi Antar Pegawai	.529	1.889
	X3 Lingkungan Kerja	.665	1.505
a. Dependent Variable: Y Produktivitas kerja			

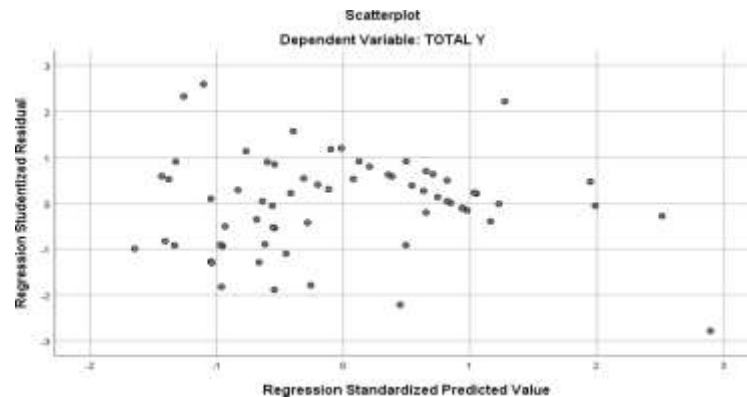
Sumber : Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diperoleh nilai Tolerance variabel Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,493 dengan nilai VIF 2,026, variabel Komunikasi Antar Pegawai (X2) sebesar 0,529 dengan nilai VIF 1,889, dan variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,665 dengan nilai VIF 1,505. Karena seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan seluruh nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam

penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut terhadap produktivitas kerja pegawai

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono, (2022:187) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas Pengujian



Sumber : Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan grafik scatterplot dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Apabila titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila titik-titik membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini titik tersebar dan tidak membentuk pola maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2022:275) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (X1), komunikasi antar pegawai (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan bantuan IBM SPSS Statistics.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.409	1.126		3.917	.000
	X1 KE	.114	.030	.148	3.778	.000
	X2 KAP	.460	.031	.637	14.964	.000
	X3 LK	.303	.032	.325	9.416	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai

berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,409 + 0,114X_1 + 0,460X_2 + 0,303X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,409 menunjukkan bahwa apabila variabel Kecerdasan Emosional (X1), bernilai 0,114 dan Komunikasi Antar Pegawai (X2), bernilai 0,460 dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai 0,303 maka Produktivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 4,409.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,114 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kecerdasan Emosional sebesar 1 satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,114 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Antar Pegawai (X2) sebesar 0,460 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komunikasi Antar Pegawai sebesar 1 satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,460 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,303 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,303 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Koefisien korelasi

Analisis ini bertujuan untuk melihat seberapa erat hubungan antara variabel independen yaitu kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai. Semakin besar nilai koefisien korelasi, maka hubungan antar variabel semakin kuat, dan sebaliknya jika nilainya kecil maka hubungan antar variabel semakin lemah. Namun, analisis ini hanya menunjukkan hubungan antar variabel dan tidak menjelaskan hubungan sebab-akibat (Yuniarti, 2022:85).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.948	.68480
a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2				
b. Dependent Variable: Y1				

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil output tabel Model Summary diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,975. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional (X1), Komunikasi Antar Pegawai (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) berada pada kategori sangat kuat karena berada pada interval 0,80–1,000.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam konteks penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai R² berada pada kisaran 0 sampai dengan 1. Jika nilai R² mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat kecil. Sebaliknya, jika nilai R² mendekati 1, maka variabel independen memiliki

kemampuan yang sangat besar dalam menjelaskan variabel dependen (Yoedani, 2021:110).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.948	.68480
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y1				

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan output SPSS pada tabel Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,948. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar Pegawai, dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variasi Produktivitas Kerja Pegawai adalah sebesar 94,8%, sedangkan sisanya sebesar 5.2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021:98)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.212	3	190.071	405.310	.000 ^b
	Residual	29.544	63	.469		
	Total	599.756	66			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) pada tabel ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 405,310 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1), Komunikasi Antar Pegawai (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar Pegawai, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak dan menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.409	1.126		3.917	.000
	X1 KE	.114	.030	.148	3.778	.000
	X2 KAP	.460	.031	.637	14.964	.000
	X3 LK	.303	.032	.325	9.416	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil Uji t (parsial) pada tabel Coefficients, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)
Berdasarkan hasil Uji t diperoleh nilai thitung sebesar 3,778 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,114 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kecerdasan Emosional sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,114 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Pengaruh Komunikasi Antar Pegawai (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)
Berdasarkan hasil Uji t diperoleh nilai thitung sebesar 14,964 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Antar Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,460 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komunikasi Antar Pegawai sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,460 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)
Berdasarkan hasil Uji t diperoleh nilai thitung sebesar 9,416 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_4 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,303 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,303 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil Uji t dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar Pegawai, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar pegawai, Dan lingkungan kerja Terhadap produktivitas kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai Fhitung sebesar 405,310 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar Pegawai, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi dipengaruhi secara bersama-sama oleh kemampuan pegawai dalam mengelola emosi, kualitas komunikasi yang terjalin antar pegawai, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, semakin efektif komunikasi antarpegawai, dan semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, maka produktivitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,948. Hal ini menunjukkan bahwa 94,8% variasi Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan dapat dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar Pegawai, dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung sebesar 3,778 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam mengenali, memahami, dan mengendalikan emosinya, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu menghadapi tekanan pekerjaan, menyelesaikan konflik dengan baik, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Caesaria dkk. (2026) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

c. Pengaruh Komunikasi Antar Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung sebesar 14,964 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Antar Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Variabel komunikasi antarpegawai merupakan variabel yang memiliki

pengaruh paling dominan dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,637 yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antar pegawai, mampu meningkatkan koordinasi kerja, memperlancar penyampaian informasi, mengurangi kesalahan kerja, serta menciptakan kerja sama yang lebih efektif dalam organisasi. Dengan komunikasi yang efektif, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan tepat sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Irwan dan Latief Fitriani (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung sebesar 9,416 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga produktivitas kerja menjadi lebih baik. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih fokus, merasa nyaman dalam melaksanakan tugas, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Permana dan Ratnawili (2026) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna mendukung peningkatan produktivitas pegawai

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar Pegawai, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar Pegawai, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil Uji F yang memperoleh nilai Fhitung sebesar 405,310 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Dampaknya, semakin baik kecerdasan emosional, komunikasi antarpegawai, dan lingkungan kerja secara bersama-sama, maka produktivitas kerja pegawai akan semakin meningkat sehingga pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih efektif dan efisien.

Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil Uji t yang memperoleh nilai thitung sebesar 3,778, nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,114, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Dampaknya, setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,114 satuan, sehingga pegawai mampu

mengelola emosi dengan lebih baik, bekerja lebih fokus, serta menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Komunikasi Antar Pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil Uji t yang memperoleh nilai thitung sebesar 14,964, nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,460, nilai Standardized Beta sebesar 0,637, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Dampaknya, setiap peningkatan komunikasi antarpegawai sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,460 satuan. Selain itu, komunikasi antarpegawai merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas kerja pegawai karena memiliki nilai Standardized Beta dan thitung terbesar dibandingkan variabel lainnya.

Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil Uji t yang memperoleh nilai thitung sebesar 9,416, nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,303, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis keempat diterima. Dampaknya, setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,303 satuan, sehingga lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat, konsentrasi, dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan
 - a. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan perlu terus meningkatkan kecerdasan emosional pegawai melalui pelatihan pengembangan diri, pengendalian emosi, manajemen stres, dan peningkatan kemampuan interpersonal karena variabel ini merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja.
 - b. Pimpinan dan seluruh pegawai perlu meningkatkan kualitas komunikasi antar pegawai melalui koordinasi yang lebih efektif, penyampaian informasi yang jelas, serta membangun hubungan kerja yang harmonis agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih cepat dan tepat.
 - c. Instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, kondusif, dan mendukung produktivitas pegawai, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan optimal.
2. Bagi Pegawai
Pegawai diharapkan terus meningkatkan kemampuan dalam mengelola emosi, menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja, serta berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif guna meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, maupun kepuasan kerja sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, p. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Teori, Konsep, Dan indikator* (2nd Editio).
- Agus Sugiyardi, Moh. Helmi Hidayat, M. (2022). TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 3(2), 216–225.
- Anwar Sanusi. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Busro. (2021). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Caesaria, N. K., Hamidah, T., & Wijayani, M. R. (2026). Pengaruh Kebosanan Kerja Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Produktivitas Karyawan PT X. 006(2), 1–7.
- Cahyani, E., & Septianti, D. (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI , LINGKUNGAN KERJA NON. 8, 80–90.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Eka Lestari, Nadhilah Ajrina, Rio Febriyan, Tria Indah Ristika, Cantika Amalia, Sari Bulan Hasibuan, Fikri Syuhadi, F. H. (2022). Peran Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi. 4, 2036–2039.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2021). *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional): Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hartini, H.-, N, N., & Wardhana, A. (2022). Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan Self-esteem serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 150. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i2.5625>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (25th ed.). PT Bumi Aksara.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana, A. Z. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Makassar. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 5.
- Irwan, & Latief Fitriani. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(1), 148. <https://www.bosowasemen.co.id/2021>
- Juliansyah noor. (2021). *Metodologi Penelitian: skripsi,Disertasi dan karya ilmiah*. Kencana.
- Karmila, K., & Wardah, W. (2024). Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Komunikasi Dan Organisasi (J-KO)*, 6(2), 55–64. <https://doi.org/10.26618/jko.v6i2.15878>
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kinerja, T., Pada, K., Denpasar, K., Agung, A., Dara, S., Bagus, I., Agung, G., & Pramana, Y. (2026). YUME : Journal of Management Kecerdasan Emosional , Komunikasi Dan Lingkungan Kerja. 9(1), 982–990.
- Msy. Mikial, Dkk. (2025). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.

- Mangkunegara, A. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, E. A., Suratriadi, P., Alif, M. I., Bina, U., & Informatika, S. (2024). Jurnal Komunikasi, Sosial, dan Ilmu Politik. 7482, 291–309.
- Patuan Panjaitan, H., & Putri, D. M. (2024). Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND INTERPERSONAL COMMUNICATION CAPABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. HM. 12(2), 185–197. <http://ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Permana, D., & Ratnawili. (2026). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TOXIC DAN KECERDASAN. 7(1), 132–142.
- Prianto, B., Rahmani, N. A. B., & Nasution, J. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bank Muamalat Cabang Stabat Kabupaten Langkat). Jesya, 7(2), 1971–1982. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1748>
- Puspitasari, D., & Putra Danaya, B. (2022). Pentingnya Peranan Komunikasi Dalam Organisasi: Lisan, Non Verbal, Dan Tertulis (Literature Review Manajemen). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(3), 257–268. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.817>
- Robbins, S. P. & J. T. A. (2021). Organizational Behavior (18th Editi). Pearson Educatin.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2 (ed.)). Alfabeta. 978-602-289-533-6
- Surya, T. M., Utami, R. T., & Sambodja, E. (2025). Employee Happiness and Productivity : The Key to Successful Modern Management.
- Sutrisno, E. (2022). Manajemen Sumaber Daya Manusia (14th ed.). Kencana.
- Takrim, M., & Santoso, A. T. (2023). PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN: THE EFFECT OF COMMUNICATION ABILITY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. Anterior Jurnal, 22(2 SE-Articles), 94–100. <https://doi.org/10.33084/anterior.v22i2.4920>
- Wulandari, W., & Lailiyah, N. (2022). Produktivitas Kerja dan Hubungannya dengan Motivasi, Upah dan Kedisiplinan Kerja Karyawan. JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v6n2.p149-160>
- Yoedani, I. N. S. N. M. (2021). Metodologi Penelitian (Edisi 1). CV Intelektual Manifes Media.
- Yuniarti, S. (2022). Statistika untuk Penelitian. CV Pustaka Setia.