

PENGARUH KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA SOLOK

Prisda Fitra¹, Elfiswandi², Lusiana³

^{1, 2, 3} Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: prisdafitra@gmail.com

Article History

Received: 10-08-2024

Revision: 04-09-2024

Accepted: 15-09-2024

Published: 19-09-2024

Abstract. This study aims to determine the effect of competence and emotional intelligence on employee work productivity with work motivation as an intervening variable on Solok City Regional Secretariat Employees. The method used is multiple linear regression analysis and path analysis, by distributing 97 questionnaires. The results of the study There is a positive and significant effect of competence on work motivation at the Solok City Regional Secretariat. There is a positive and significant effect of emotional intelligence on work motivation at the Solok City Regional Secretariat. There is a positive and significant effect of competence on work productivity at the Solok City Regional Secretariat. There is a positive and significant effect of emotional intelligence on work productivity at the Solok City Regional Secretariat. There is a positive and significant effect of work motivation on work productivity at the Solok City Regional Secretariat. Work motivation is able to mediate the effect of competence on work productivity at the Solok City Regional Secretariat. Work motivation is able to mediate the effect of emotional intelligence on work productivity at the Solok City Regional Secretariat. Finally, the author suggests to the Regional Secretariat of Solok City to further improve the emotional intelligence of employees because it has the most dominant value of influence on work productivity at the Regional Secretariat of Solok City.

Keywords: Competence, Emotional Intelligence, Motivation, Productivity

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur, dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 97. Hasil penelitian Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Kata Kunci: Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Produktivitas

How to Cite: Fitra, P., Elfiswandi., & Lusiana. (2024) Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1847-1857. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1845>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu instansi karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu instansi. Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan instansi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pandangan terhadap sumber daya manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional mengharapkan kinerja pegawainya semakin meningkat. Begitu juga dengan organisasi sebagai salah satu sarana yang membutuhkan sumber daya manusia, memiliki peranan yang sangat strategis dalam peningkatan faktor penting, maka perlu adanya keterlibatan pegawai dalam menjalankan seluruh aktivitas instansi sehingga produktivitas kerja mengalami peningkatan.

Menurut Mulyadi (2018) produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah 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. Menurut Sedarmayanti (2018) produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suhaeni et al., (2022) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan kecerdasan emosional melalui motivasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Fauzi & Nugroho (2024) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan kecerdasan emosional melalui motivasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siswandy & Saragih (2021) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan kecerdasan emosional melalui motivasi terhadap produktivitas kerja.

Sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah bahwa setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintah berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas

dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya yang dimiliki serta berpedoman kepada perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Sekretariat Daerah Kota Solok sebagai salah satu entitas akuntabilitas kinerja satuan kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Solok berkewajiban menyusun Laporan Kinerja Tahun 2022. Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2022 merupakan pertanggungjawaban tahun terakhir dari pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Daerah Kota Solok Tahun 2021-2026 dengan tetap mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Solok Tahun 2021-2026. Sekretariat Daerah Kota Solok dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang secara keorganisasian berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota Solok. Sekretaris Daerah mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta layanan administratif. Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2021 dengan Tahun 2022 Tabel 1 berikut ini menginformasikan capaian kinerja tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2022 berdasarkan sasaran pada Renstra Sekretariat Daerah Kota Solok Tahun 2021-2022:

Tabel 1. Perbandingan capaian kinerja sasaran tahun 2021 dan tahun 2022

No	Sasaran Kinerja	% Capaian Kinerja		% Naik/ (turun)
		2021	2022	
1	Meningkatnya kualitas pemahaman dan pengamalan ajaran beragama dalam kehidupan bermasyarakat	102.32	100.98	(1.34)
2	Meningkatnya kualitas pelayanan public	103,57	103.00	0.57
3	Meningkatnya reformasi tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih	80	75	(5)
4	Meningkatnya fasilitasi dan koordinasi dalam penyelenggaraan pemerintah daerah	100	80	(20)

Sumber: LKj Sekretariat Daerah Kota Solok, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 4 macam sasaran kinerja Sekretariat Daerah Kota Solok tahun 2021 dan 2022, dari data tersebut dapat dilihat bahwa masih ada sasaran kinerja yang telah ditentukan tahun 2021 tingkat capaian kerjanya mengalami penurunan pada tahun 2022. Pemerintah Kota Solok melalui Bagian Kesra, tahun 2022 melakukan pengukuran terhadap 5 (lima) indikator pelayanan, dimana 3 (tiga) indikator layanan mendapatkan nilai survei memuaskan dan 2 (dua) indikator layanan mendapatkan nilai survei sangat Baik. Sedangkan pada tahun 2021 survei kepuasan masyarakat dilakukan pada 5 (lima) indikator layanan dengan nilai rata-rata sangat baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil survei indeks kesalehan terhadap indikator layanan

No	Dimensi Kesalehan Sosial	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Kepedulian/solidaritas Sosial	100	76,35	100	73,32
2.	Relasi antar Manusia	100	82,09	100	84,23
3.	Menjaga etika dan budi pekerti	100	86,01	100	87,26
4.	Melestarikan lingkungan	100	73,14	100	72,98
5.	Relasi dengan negara dan pemerintah	100	82,43	100	81,13

Sumber: LKj Sekretariat Daerah Kota Solok, Tahun 2023

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa realisasi tahun 2021 dan tahun 2022 belum mencapai target, nilai dimensi menjaga etika dan budi pekerti menunjukkan angka realisasi tahun 2021 yang paling tinggi yaitu 86,01 dan aspek melestarikan lingkungan menunjukkan angka realisasi tahun 2021 yang terendah yaitu 73,14. Nilai dimensi menjaga etika dan budi pekerti menunjukkan angka realisasi tahun 2022 yang paling tinggi yaitu 87,26 sementara aspek melestarikan lingkungan menunjukkan angka realisasi tahun 2022 yang terendah yaitu 72,98. Hal ini tentunya berkaitan dengan produktivitas kerja yang belum maksimal. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja belum optimal, disenyalir disebabkan oleh kompetensi, kecerdasan emosional melalui motivasi kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi. Menurut Priansa (2019) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi & Nugroho (2024) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja. Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kecerdasan emosional. Menurut Mulyadi (2018) kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa sehingga orang tersebut dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat dan mengatur suasana hati.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aniyatin & Mahrudin (2020) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja. Faktor ketiga yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Menurut Suhardi (2019) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela dalam mengarahkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal baik berupa tenaga maupun waktu dalam mengemban tugas dan tanggung jawab serta menunaikan kewajiban dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bassang & Sapan (2023) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan fenomena di atas penulis ingin mengetahui pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai sekretariat daerah kota solok.

METODE

Penelitian ini memiliki tujuan dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai sekretariat daerah kota solok. Metode survei digunakan dengan alat kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis statistik kuantitatif untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat melalui variabel intervening. Sampel penelitian ini adalah 97 orang pegawai PNS Sekretariat Daerah Kota Solok. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS. Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

- H1: Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok
- H2: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok
- H3: Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Sekretariat Daerah Kota Solok
- H4: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Sekretariat Daerah Kota Solok
- H5: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Sekretariat Daerah Kota Solok

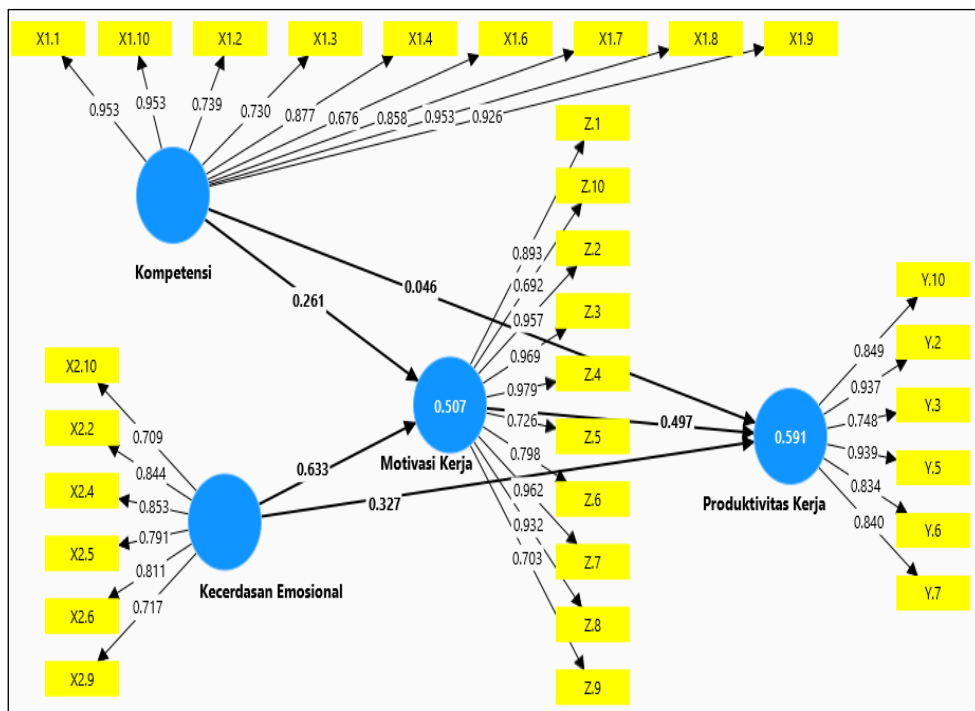
H6: Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Solok

H7: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Solok

HASIL DAN DISKUSI

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS 4*.



Gambar 1. Struktural model inner

Penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Evaluasi nilai *R Square*

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Produktivitas kerja	0,591	0,578
Motivasi kerja	0,507	0,497

Sumber: Hasil Uji *R Square*, 2024

Pada tabel 3, terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk produktivitas kerja sebesar 0,591 atau sebesar 59,1% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk produktivitas kerja dari konstruk kompetensi, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk kompetensi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Sementara motivasi kerja sebesar 0,507 atau sebesar 50,7% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan yang diberikan oleh kompetensi dan kecerdasan emosional dalam menjelaskan atau mempengaruhi motivasi kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Direct effects untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_0 diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 2,01$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 2,01$ dan p-value $> 0,05$. Berikut nilai *Path Coefficient* hasil uji menggunakan *smartPLS 4*:

Tabel 4. *Result for path coefficient*

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Kompetensi -> Produktivitas kerja	0,046	2,527	0,012	Hipotesis Diterima
Kompetensi -> motivasi kerja	0,261	3,837	0,000	Hipotesis Diterima
Motivasi kerja -> Produktivitas kerja	0,497	4,682	0,000	Hipotesis Diterima
Kecerdasan emosional -> Produktivitas kerja	0,327	13,271	0,000	Hipotesis Diterima
Kecerdasan emosional -> motivasi kerja	0,633	11,749	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji *Path Coefficient*, Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS 4* pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk.

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sampel 0,261 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $3,837 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sampe 0,633 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $11,749 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,046 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja adalah positif. Nilai p-value 0,012 kecil dari alpha 5% yaitu $0,012 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,527 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,327 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $13,271 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,497 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $4,682 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Indirect Effect untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening yang diolah menggunakan *SmartPLS* 4.0. Dalam pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_a diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 2,01$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 2,01$ dan p-value $> 0,05$. Berikut nilai *Indirect Effect* hasil uji menggunakan *SmartPLS* 4.0:

Tabel 5. *Spesific indirect effect*

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Kompetensi -> Motivasi kerja -> Produktivitas kerja	0,130	2,951	0,003	Hipotesis Diterima
Kecerdasan emosional -> Motivasi kerja -> Produktivitas kerja	0,315	4,411	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji *Spesific Indirect Effect*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* 4 pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis *Spesific Indirect Effect* yang merupakan pengaruh langsung konstruk kompetensi terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja dan pengaruh konstruk kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,130 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,003 kecil dari alpha 5% yaitu $0,003 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih

besar dengan t-tabel yaitu $2,951 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Artinya motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,315 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja adalah positif. Nilai *p-value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $4,411 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Artinya motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok; 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok; 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok; 6) Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok; 7) Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

REFERENSI

- Aniyatin, A., & Mahrudin, A. (2020). *Kecerdasan Emosional Berpengaruh terhadap Motivasi Belajar Murid*. 1(April), 71–80.
- Bassang, Y., & Sapan, A. (2023). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kalimantan Mitra Persada*. 7(3), 1227–1234.
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). *Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. 18(1), 558–580.
- Mulyadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media (Jakarta).
- Priansa. (2019). *Manajemen SDM*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (2nd ed.). Mandar Maju.

- Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Yogyakarta: STIEY*.
- Siswandy, A., & Saragih, R. (2021). *Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderator di PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan Pemeliharaan IV (Pusharlis UWP IV)*. 4(3), 2881–2887.
- Suhaeni, H., Fauzi, A., & Sitorus, G. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Self Efficacy terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja (Study pada Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Bina Medika)*. 8(2), 42–52.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>