



Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Jne Cabang Medan Amplas

Musthafa Baga Harahap¹, Ainun Mardhiyah², Onan Marakali Siregar³

^{1,2,3}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Received: 20 Maret 2025

Revised: 27 Maret 2025

Accepted: 04 April 2025

Abstrak

Permasalahan produktivitas di perusahaan JNE cabang Medan Amplas terlihat dari adanya penurunan kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga 2023, menunjukkan adanya perubahan dalam penilaian terhadap kinerja yang memerlukan investigasi lebih lanjut untuk strategi perbaikan yang tepat guna meningkatkan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi terhadap produktivitas. Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi akan dianalisis secara parsial dan simultan terhadap produktivitas pada JNE cabang Medan Amplas. Bentuk penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan JNE cabang Medan Amplas berjumlah 78 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji determinasi serta diolah melalui *Software SPSS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan JNE cabang Medan Amplas sesuai dengan hasil penelitian dan hipotesis (H_{a1} , H_{a2}). Sementara itu, Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas (H_{a3} diterima). Pengujian simultan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dengan tingkat pengaruh sebesar 65,3%, sedangkan 34,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi, Produktivitas

Abstract

Productivity problems at the Medan Amplas branch of JNE can be seen from the decline in employee performance from 2022 to 2023, indicating a shift in performance evaluation that necessitates further investigation for the implementation of appropriate improvement strategies to enhance productivity. This study aims to investigate the influence of emotional intelligence, intellectual intelligence, and organizational culture on productivity. The effects of emotional intelligence, intellectual intelligence, and organizational culture will be analyzed partially and simultaneously on productivity at the JNE branch in Medan Amplas. The research utilized a quantitative approach with an associative design. The population of this study comprised all 78 employees of the JNE branch in Medan Amplas, with a sample selection technique employing probability sampling. Primary data were collected through direct distribution of questionnaires, while secondary data were obtained through literature review. The analysis methods employed included validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, partial test, simultaneous test, and determination test, processed using SPSS software. The results of this study indicate that emotional intelligence and intellectual intelligence significantly influence the productivity of employees at the JNE branch in

Medan Amplas in accordance with the research findings and hypotheses (H_{a1}, H_{a2}). Meanwhile, organizational culture has a positive but non-significant effect on productivity (H_{a3} accepted). Simultaneous testing of emotional intelligence, intellectual intelligence, and organizational culture variables reveals a combined influence level of 65.3%, while the remaining 34.7% is influenced by factors beyond the scope of this research model

Keywords: *Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Organizational Culture, Productivity*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Harahap, M., Mardhiyah, A., & Siregar, O. (2025). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Jne Cabang Medan Amplas. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.B), 134-146. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10156>

PENDAHULUAN

Perusahaan yang ingin meningkatkan hasil produksinya, sangat penting untuk memperhatikan peran sumber daya manusia, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan fokus utama yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat berkembang dengan baik (Astuti & Mardhiyah, 2023). Produktivitas sumber daya manusia diukur dari tingkat kerja yang tinggi serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban tepat pada waktunya. Upaya memaksimalkan kualitas SDM dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat pendidikan yang sesuai serta disiplin dalam bekerja (Tua & Mardhiyah, 2022). Penurunan produktivitas kerja merupakan salah satu masalah yang signifikan, karena dapat mengakibatkan penurunan kualitas barang dan layanan yang dihasilkan oleh Perusahaan Hanafi (Raysada, 2022). Untuk diperlukan strategi yang tepat dalam mendongkrak produktivitas karyawan, strategi yang dimaksud merupakan sebuah alat untuk mencapai tujuan jangka panjang (Mardhiyah & Safrin, 2021).

Menurut Larasati (Mahawati *et al*, 2021), produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan kerja sesuai dengan perencanaan, kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Tanjung & Mardhiyah (2023), produktivitas merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai standar, biaya, kelengkapan, dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektifitas secara keseluruhan. Menurut Sutrisno (Retnaningtyas dan Widodo, 2021), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja, yaitu:

1. Kemampuan, kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikannya dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki dan tingkat profesionalisme dalam bekerja.
2. Hasil yang dicapai, hasil yang dihasilkan oleh karyawan dapat dirasakan baik oleh mereka yang melaksanakan pekerjaan maupun oleh pihak lain yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Produktivitas kerja berkontribusi pada hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja karyawan dan hasil yang mereka capai dalam satu hari, kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Semangat kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara positif.
4. Pengembangan diri, pengembangan diri karyawan dapat terjadi melalui menghadapi tantangan, memiliki harapan yang tinggi, dan berusaha untuk menjadi lebih baik. Tantangan yang lebih besar dan harapan yang tinggi mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka.

Fenomena kemajuan teknologi dari tahun ke tahun terus meningkat dan menghasilkan banyak dampak yang signifikan tidak terkecuali terhadap perusahaan jasa ekspedisi (Sihombing & Mardhiyah, 2023). Upaya dalam memahami fenomena yang terjadi pada karyawan, peneliti melakukan penelitian di PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) cabang Medan Amplas.

Setiap pekerja dalam suatu perusahaan pasti mengalami permasalahan dalam hal produktivitas kerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan dan pekerja itu sendiri. Data kinerja karyawan JNE cabang Medan Amplas memperlihatkan adanya perubahan dari tahun 2022 ke tahun 2023 yang mencerminkan pentingnya pengembangan produktivitas karyawan. Perubahan ini mengindikasikan kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan kinerja dan memastikan bahwa karyawan mencapai tingkat produktivitas kerja yang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan kerja.

Tabel 1. Kinerja Karyawan JNE cabang Medan Amplas 2022-2023

No	Kategori	2022		2023	
		Total	Persentase	Total	Persentase
1	Khusus	0	0%	0	0%
2	Di Atas Standar	43	11,94%	29	8,06%
3	Standar	282	78,33%	287	79,72%
4	Kurang Memenuhi Standar	22	6,11%	37	10,28%
5	Tidak Memenuhi Standar	2	0,56%	4	1,11%
6	Nilai Nol	0	0%	3	0,83%

Sumber: *Administrasi PT. JNE TIKI Jalur Nugraha Ekakurir* (2023)

Tabel 1 memuat enam kategori kinerja karyawan di cabang JNE Medan Amplas. kategori khusus merujuk pada karyawan dengan tanggung jawab khusus atau prestasi luar biasa, sementara kategori diatas standar mencakup karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan. Kategori standar mencakup karyawan yang memenuhi standar kinerja perusahaan, sementara kategori kurang memenuhi standar merujuk pada karyawan yang belum mencapai standar yang diharapkan dalam beberapa aspek pekerjaan mereka. Kategori tidak memenuhi standar mencakup karyawan yang kinerjanya tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, dan kategori nilai nol mencakup karyawan yang tidak dapat dievaluasi seperti karyawan yang mengambil cuti panjang.

Perubahan dalam kategori kinerja karyawan di cabang JNE Medan Amplas dari tahun 2022 ke 2023 menunjukkan penurunan produktivitas yang signifikan, terutama dengan penurunan jumlah karyawan yang mencapai tingkat kinerja di atas standar dan peningkatan yang mencolok dalam kategori kurang memenuhi standar serta tidak memenuhi standar. Hal ini mengindikasikan adanya pergeseran dalam harapan atau penilaian terhadap kinerja, serta kemungkinan adanya masalah atau perubahan yang memengaruhi kontribusi karyawan secara keseluruhan, yang memerlukan investigasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebabnya dan merumuskan strategi perbaikan yang tepat guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional cabang tersebut.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional setiap individu bisa berbeda-beda dikarenakan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu seperti usia, jenis kelamin,

lingkungan keluarga, lingkungan non keluarga, hubungan dengan teman sebaya, aspirasi orangtua dan bimbingan (Chandra dan Putri, 2021).

Menurut Cooper (Pakpahan, 2021) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut pemilikan perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan. Menurut Suadnyana (Fatmawati, 2019), kecerdasan emosional terdiri dari lima indikator, yaitu:

1. *Pengenalan Diri (Self Awareness)*
Merujuk pada kemampuan individu dalam mengidentifikasi dan memahami perasaan yang ada dalam dirinya. Hal ini digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan diri sendiri.
2. *Pengendalian Diri (Self Regulation)*
Mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola emosi diri dengan tujuan mencapai hasil yang positif dalam pelaksanaan tugas.
3. *Motivasi (Motivation)*
Merujuk pada kemampuan seseorang untuk menggunakan dorongan internal agar tetap bersemangat dan energik untuk mencapai keadaan yang lebih baik.
4. *Empati (Empathy)*
Empati (*Empathy*) adalah kemampuan seseorang untuk merasakan dan memahami apa yang dirasakan oleh orang lain.
5. *Keterampilan Sosial (Social Skills)*
Keterampilan Sosial (*Social Skills*) merujuk pada kemampuan seseorang dalam mengelola emosi dengan baik saat berinteraksi dengan orang lain.

Berdasarkan prapenelitian di Perusahaan JNE cabang Medan Amplas, ditemukan situasi yang memicu emosi seperti konflik antar karyawan, dan tuntutan fisik yang berat dalam melakukan pengiriman paket yang dapat menjadi faktor pengganggu kesejahteraan emosional karyawan. Kurangnya dukungan emosional dan sosial dari atasan atau rekan kerja memperburuk masalah ini, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Saleh (2018), juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang kuat akan memiliki dampak positif yang signifikan pada produktivitas pekerja, sehingga pekerja dapat mengeksekusi tugas mereka sesuai dengan harapan, sebaliknya, jika keadaan emosi tidak stabil, produktivitas pekerja akan mengalami penurunan.

Kecerdasan intelektual juga dapat menjadi masalah dalam hal produktivitas. Menurut Pakpahan (2021) Kemampuan intelektual merupakan karakteristik yang dimiliki individu sejak lahir. Namun, perkembangan kecerdasan intelektual dapat terjadi jika individu berada dalam lingkungan yang memungkinkan dan memiliki kesempatan yang cukup.

Menurut Deska (Ratnasari *et al*, 2020), kecerdasan intelektual adalah bentuk kecerdasan yang bersifat formal, yang mempelajari cara memanipulasi dan menggunakan aturan-aturan formal seperti tata bahasa dan aritmatika. Menurut Wiramiharja (Arif dan Rangkuti, 2018), indikator-indikator dari kecerdasan intelektual, yaitu:

1. Kemampuan numerik, yang merupakan kemampuan untuk melakukan perhitungan dengan cepat dan tepat.
2. Kemampuan verbal, yang melibatkan kemampuan untuk memahami apa yang dibaca dan didengar.

3. Kemampuan logika, yang mencakup Kemampuan berpikir rasional dan kritis.

Berdasarkan Prapenelitian, tantangan intelektual di perusahaan tersebut terkait dengan upaya untuk menemukan cara terbaik dalam mengatur jalur pengiriman agar lebih efisien, sehingga dapat mengurangi biaya operasional yang diperlukan. Ini melibatkan analisis yang rumit tentang faktor-faktor seperti jarak, kondisi lalu lintas, serta jumlah dan jenis pengiriman yang harus diproses, untuk memastikan bahwa pengiriman dilakukan dengan cara yang paling efisien dan hemat biaya.

Budaya organisasi juga dapat menjadi masalah produktivitas. Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman untuk membedakannya dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mencerminkan cara hidup dan gaya hidup yang terbentuk di dalam organisasi, dan tercermin dalam dimensi-dimensi dan indikator yang ada. (Retnaningtyas dan Widodo, 2022).

Menurut Hawa (2022) Budaya organisasi adalah perekatan sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Artinya bahwa didalam budaya organisasi ada kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersamaan, yang dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan budaya organisasi satu dengan lainnya (Sitorus & Siregar, 2024). Menurut Tan (Syarief, 2020), terdapat beberapa indikator yang dapat menggambarkan budaya organisasi, seperti berikut:

1. Inisiatif individu, merujuk pada tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemerdekaan yang dimiliki oleh individu dalam organisasi.
2. Toleransi terhadap risiko, menunjukkan sejauh mana pekerja didorong untuk mengambil risiko, menjadi agresif, dan inovatif.
3. Pengawasan, mengacu pada jumlah aturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk memantau perilaku kerja.
4. Dukungan manajemen, mengindikasikan tingkat di mana manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan kepada bawahannya.
5. Pola komunikasi, merujuk pada tingkat di mana komunikasi organisasi terbatas pada hierarki formal.

Berdasarkan prapenelitian yang dilakukan, tindakan karyawan yang terlambat masuk saat jam istirahat berakhir dan perilaku santai selama jam kerja mencerminkan pengaruh budaya organisasi yang tidak baik di perusahaan tersebut. Fenomena ini terkait dengan salah satu indikator budaya organisasi yaitu pengawasan, mengacu pada jumlah aturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk memantau perilaku pekerja Tan (Syarief, 2020).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan JNE cabang Medan Amplas.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan JNE cabang Medan Amplas berjumlah 78 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 67,9% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 32,1%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 25-30 tahun sebanyak 29,5% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S1 sebanyak 47,4%, serta yang bekerja pada mayoritas lama bekerja pada rentang di atas 5 tahun sebanyak 67,9%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	78	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.779		10	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Intelektual (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	78	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.733		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	78	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
		.769	10

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	78	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
		.628	8

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 6 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 6. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	78
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Budaya Organisasi melebihi > 0,10, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 7 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

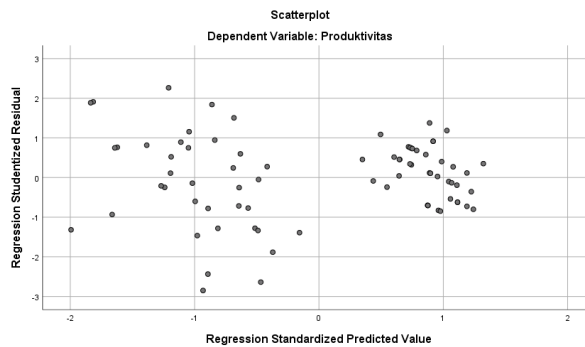
Tabel 7. Pengujian Multikolinearitas

Coefficientsa			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Emosional	.382	2.621
	Kecerdasan Intelektual	.502	1.993
	Budaya Organisasi	.416	2.404

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.564	2.132		3.548	.001
	Kecerdasan Emosional	.292	.075	.422	3.885	.000
	Kecerdasan Intelektual	.270	.101	.252	2.660	.010
	Budaya Organisasi	.174	.076	.237	2.281	.025

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 7,564 + 0,292 X_1 + 0,270 X_2 + 0,174 X_3$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah 7,564 maknanya adalah apabila variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Intelektual (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) bernilai 0 (nol), maka nilai Produktivitas (Y) adalah 7,564.
2. Koefisien regresi Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 0,292 artinya setiap kenaikan nilai X_1 sebesar 1 satuan, maka variabel Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,292. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan variabel Produktivitas (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X_1 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
3. Koefisien regresi Kecerdasan Intelektual (X_2) sebesar 0,270 artinya setiap kenaikan nilai X_2 sebesar 1 satuan, maka variabel Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,270. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel Kecerdasan Intelektual (X_2) dan variabel Produktivitas (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X_2 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
4. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,174 artinya setiap kenaikan nilai X_3 sebesar 1 satuan, maka variabel Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,174. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel Budaya Organisasi (X_3) dan variabel Produktivitas (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X_3 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 8, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Produktivitas (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $3,885 > 1,992$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,292. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a1} diterima.
2. Pada variabel Kecerdasan Intelektual (X_2) terhadap Produktivitas (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $2,660 > 1,992$ dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,270. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a2} diterima.
3. Pada variabel Budaya Organisasi (X_3) terhadap Produktivitas (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $2,281 > 1,992$ dengan tingkat signifikansi $0,25 > 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,174. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a3} diterima.

Tabel 9. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	863,298	3	287,766	49,342	,000 ^b
	Residual	431,574	74	5,832		
	Total	1294,872	77			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar $49,342 > 2,73$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas. Berdasarkan hal tersebut maka H_{a4} diterima.

Tabel 10. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,667	,653	2,41497
a. Predictors: (Constant), Kccerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 10 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,817, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Intelektual (X_2) dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas (Y) sebesar 81,7% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat, jika nilai R mendekati angka 1 maka akan semakin baik pula modelnya.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,653 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Intelektual (X_2) dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas (Y) sebesar 65,3%, sedangkan 34,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Produktivitas merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, dan dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, serta budaya organisasi. Kecerdasan intelektual (IQ) mencakup kemampuan analitis, pemikiran kritis, dan pemecahan masalah, yang memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas kompleks dengan efisien, mengambil keputusan yang tepat, dan berinovasi.

Di sisi lain, kecerdasan emosional (EQ) melibatkan kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri serta orang lain. EQ yang tinggi meningkatkan kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan manajemen konflik, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan dengan EQ tinggi cenderung lebih produktif

karena mereka dapat bekerja sama dengan baik dan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Budaya organisasi juga memainkan peran penting. Budaya yang positif, mendukung, dan inklusif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan. Budaya yang memberdayakan karyawan, memberikan otonomi, dan menghargai kontribusi mereka meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain. Karyawan dengan IQ dan EQ tinggi akan lebih efektif dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang positif. Oleh karena itu, mengembangkan IQ, EQ, dan budaya organisasi yang mendukung adalah strategi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian (H_{a1}). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dapat mempengaruhi produktivitas karyawan JNE cabang Medan Amplas
2. Variabel Kecerdasan Intelektual (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian (H_{a2}). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual dapat mempengaruhi produktivitas karyawan JNE cabang Medan Amplas.
3. Variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara positif terhadap variabel Produktivitas (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian (H_{a3}). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan JNE cabang Medan Amplas.
4. Variabel kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas (Y). Hasil nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi terhadap produktivitas yang erat jika nilai R mendekati angka 1 maka akan semakin baik pula modelnya. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi dapat menjelaskan terhadap variabel produktivitas, sehingga hasil tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., Ibu Feronica Simanjorang, S.Sos., M.AB., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Arif, M. & Rangkuti S. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Intelektual Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Btpn) Tbk Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa.
- Astuti, W., & Mardhiyah, A. (2022). The Effect Of Non-Physical Work Environment, Motivation and Work Discipline On Employee Performance at Pt. Fajar Agung. *Journal Boas: Business, Economics, Accounting And Management*, 1(01), 74-83.
- Chandra & Putri A. (2021) *Gambaran Tingkat Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient) Pada Anak Remaja Awal Usia 12 - 16 Tahun Di Smp Negeri 7 Kota Bogor Tahun 2021*. Jurnal Riset Kesehatan Poltekkes Depkes Bandung, 1-11.
- Fatmawati, N. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Spiritual (Sq), Kecerdasan Emosional (Eq) Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Bagi Mahasiswa*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas, Surabaya.
- Hawa, A. S. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Ciomas Adisatwa*. Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (Iain) Salatiga.
- Mahawati, E., (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Mardhiyah, A., & Safrin, F. A. (2021). Persaingan usaha warung tradisional dengan toko modern. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 91-99.
- Pakpahan, D. P. (2021). *Kecerdasan Spiritual (SQ) dan Kecerdasan Intelektual (IQ) dalam Moralitas Remaja Berpacaran Upaya Mewujudkan Manusia yang Seutuhnya*. Malang: CV. Multi Media Edukasi.
- Ratnasari, S. L. (2020). *Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan* . *Journal of Applied Business Administration*, 98-107.
- Raysada. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19*. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Riau.
- Retnaningtyas, D. W. & Widodo, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta*. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* , 107-108.
- Saleh, D. M. (2018). *Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Tidore*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo.
- Sihombing, F. D. R., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Promosi, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Shopeefood Di Kota Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 68-82.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Sitorus, W. W. E., & Siregar, O. M. (2024). Pengaruh Human Capital dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hutahaean Pabrik Tapioka Desa Pintu Bosi Kecamatan Laguboti. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(9), 740-749.
- Syarief, F. (2020). *Budaya Organisasi Dan Kewirausahaan*. Makassar: Yayasan Barcode.

- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570-585.
- Tua, D. W. M., & Mardhiyah, A. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan rumah sakit umum daerah padangsidempuan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(3), 121-127.