

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEPERCAYAAN DIRI, DAN KEPRIBADIAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, CONFIDENCE, AND PERSONALITY TOWARD EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE NORTH SULAWESI PROVINCIAL MANPOWER AND TRANSMIGRATION OFFICE

Oleh:

Feranti Muliawati Eman¹

Olivia S. Nelwan²

Debry C.A. Lintang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹feranti.mlwt.eman@gmail.com

²olivnelwan@gmail.com

³debry_lintang@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, dan Kepribadian Terhadap berpengaruh secara simultan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 100 orang. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap keputusan pembelian, Kepercayaan Diri berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, dan Kepribadian berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, dan Kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, Kepribadian, Produktivitas Kerja

Abstract: This study aims to determine the influence of Emotional Intelligence, Confidence, and Personality on employee Work Productivity at the North Sulawesi Provincial Manpower and Transmigration Office. The population in all employees at the North Sulawesi Provincial Manpower and Transmigration Office, which totaled 100 people. The sample size in this study is 100 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. The analysis used included the research instrument test (validity and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test) and hypothesis testing (t-test, F test and coefficient of determination). With this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that Emotional Intelligence had an influence on Employee Work Productivity at the North Sulawesi Provincial Manpower and Transmigration Office, Confidence had an influence on Employee Work Productivity at the North Sulawesi Provincial Manpower and Transmigration Office, and Personality influenced Employee Work Productivity at the North Sulawesi Provincial Manpower and Transmigration Office. Emotional Intelligence, Confidence, and Personality simultaneously influence Employee Work Productivity at the North Sulawesi Provincial Manpower and Transmigration Office toward Employee Work Productivity at the North Sulawesi Provincial Manpower and Transmigration Office.

Keywords: Emotional Intelligence, Confidence, Personality Work Productivity

Latar Belakang

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Peran manajemen sumber daya manusia telah mendapat perhatian penting dari sebagian akademis terutama dalam era globalisasi saat ini telah disadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan keberhasilan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya alam dan sumber daya modal. Dijelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah, sebab masing-masing manusia memiliki unsur berbeda seperti latar belakang, cara pandang, pemikiran, sifat, selera, dan masih banyak lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset paling penting bagi suatu organisasi, dimana pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak sumber daya bagi setiap kegiatan organisasi (Hasibuan, 2020).

Data produktivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara tahun 2023, dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1 Data Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase Pegawai Produktif
1	Pejabat administrator	4	91%
2	Pejabat pengawas/fungsional yang disetarakan	18	73,46%
3	Fungsional ahli utama dan terampil	2	97%
4	Fungsional ahli madya	16	74,22%
5	Fungsional ahli muda	20	78,92%
6	Pelaksana	40	98%
Total		100	

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, 2023

Tabel 1, menunjukkan bahwa total pegawai internal di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara sebesar 100 orang dengan jumlah pejabat administrator 4 orang, pejabat pengawas/fungsional yang disetarakan 18 orang, fungsional ahli utama dan terampil 2 orang, fungsional ahli madya 16 orang, fungsional ahli muda 20 orang, dan pelaksana 40 orang. Sementara itu, masalah yang dapat diidentifikasi yakni tingkat produktivitas kerja pegawai yang dapat ditinjau dari pencapaian hasil kerja dari pegawai tersebut dimana hanya pejabat administrator, fungsional ahli utama, dan pelaksana yang memiliki hasil kerja yang optimal sedangkan untuk bagian-bagian lainnya memiliki tingkat produktivitas rendah. Sesuai dengan data persentase pegawai produktif pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa keadaan tersebut menuntut pegawai untuk dapat mengelola emosinya dengan baik agar dapat melaksanakan tugas dengan kepribadian yang tentunya berbeda-beda karena salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu kecerdasan emosionalnya.

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: menyangkut sikap, spirit, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme. Produktivitas kerja juga adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain. Kecerdasan emosional membantu seseorang untuk bisa mengatur keadaan jiwa dan menghadapi tekanan kerja. Kecerdasan juga dapat membantu siapa saja, termasuk anak-anak, untuk membangun hubungan yang kuat, mengambil keputusan, dan menghadapi situasi sulit. Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelek yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia. Kecerdasan emosional bukan trik-trik penjualan atau cara menata sebuah ruangan. *Emotional Question* (EQ) merupakan kompetensi yang mendasar dari manusia, yang membuat seseorang berbeda dalam mencapai kesuksesan hidupnya. Berkembang pesatnya pengetahuan mengenai kecerdasan emosional, yang didukung oleh ratusan kajian riset dan laporan manajemen, mengajarkan kita setiap hari bagaimana meningkatkan kapasitas penalaran kita dan sekaligus memanfaatkan dengan lebih baik emosi kita, kebijakan intuisi kita, dan kekuatan yang ada dalam kemampuan kita untuk berhubungan pada tingkat dasar dengan diri kita sendiri dan orang-orang disekitar kita (Nasution, Harahap, dan Ritonga, 2020).

Kepercayaan diri merupakan suatu bagian unik dan berharga karena dengan kepercayaan diri seseorang akan lebih berani dalam menyampaikan pendapat di depan banyak orang dan lebih percaya dengan kemampuan yang dimilikinya. Dengan rasa percaya diri, seseorang akan mampu mengendalikan berbagai hal yang terjadi dengan kemampuan yang dimiliki. Kepercayaan diri merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap individu karena dengan adanya kepercayaan diri, dapat menjadi modal utama dalam menjalani kehidupan. Kepercayaan diri adalah sifat pribadi seseorang yang di dalamnya terdapat keyakinan terhadap kemampuan diri, serta mampu mengembangkan dan mengolah dirinya dalam situasi apapun (Nasution, Harahap, dan Ritonga, 2020).

Selanjutnya kepribadian, setiap pegawai pasti memiliki karakter kepribadian yang berbeda-beda dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya pengalaman yang pernah didapatkan oleh setiap pegawai dalam lingkungan yang berbeda dan tentunya dengan berbagai macam kondisi sosial yang bersifat unik sehingga setiap pegawai memiliki pembentukan karakter yang berbeda. Itu sebabnya kenapa dua orang individu/pegawai yang hidup di suatu lingkungan yang sama tidak akan dapat menghasilkan kepribadian yang sama, bahkan pada orang yang lahir kembar sekalipun. Dari kepribadian yang berbeda-beda ini seorang pegawai diharuskan untuk beradaptasi di lingkungan kerja sehingga untuk menyesuaikan diri seorang pegawai harus menonjolkan kepribadian positifnya. Hal inilah yang akan menjadi penilaian organisasi untuk melihat seberapa baik kepribadian seorang pegawai sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam organisasi (Rondo, Koleangan, dan Tawas, 2018).

Berbagai permasalahan mengenai produktivitas kerja tersebut tentunya disebabkan oleh pegawai belum mengelola kecerdasan emosional secara baik sehingga masih banyak persoalan terjadi yang terkait dengan tugas yang diberikan. Jika dilihat kecerdasan emosional ini sangat berpengaruh dalam menjalankan tugas namun pegawai belum mampu mengelola emosi dengan baik sehingga ada masalah yang terkait dengan pekerjaan sering terjadi. Pada dasarnya produktivitas kerja pegawai sama. Hanya pengelolaan pendidikan yang masih kurang di karenakan kurangnya sumber daya manusia dan untuk menunjang produktivitas kerja pegawai dibutuhkan administrasi yang bagus atau sarana prasarana yang mendukung.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, dan Kepribadian Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, dan Kepribadian secara simultan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepercayaan Diri terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepribadian terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Pemasaran

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana sumber daya manusia itu berada (Widodo, 2020:2).

Kepercayaan Diri

Fatimah (2019:149), menyatakan kepercayaan diri adalah sikap positif seseorang individu yang memampukan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan/situasi yang dihadapinya. Indikator Kepercayaan diri; keyakinan atau kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggung jawab, rasional dan realistis (Lauster, 2019).

Kecerdasan Emosioanal

Narti (2019:392), menjelaskan kecerdasan emosional adalah suatu dimensi kemampuan manusia yang berupa keterampilan emosional dan sosial yang kemudian membentuk watak atau karakter, yang didalamnya terkandung kemampuan-kemampuan seperti kemampuan mengendalikan diri, empati, motivasi, kesabaran, ketekunan, keterampilan sosial, dan lain-lain. Indikator kecerdasan emosional; kesadaran diri, penguasaan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial (Nasution, Harahap, dan Ritonga, 2020).

Kepribadian

Hanggraeni (2020:19) menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Indikator kepribadian; ekstraversi, mudah akrab atau mudah bersepakat, sifat berhati-hati, stabilitas emosi, dan terbuka terhadap pengalaman (Robbins, 2019).

Produktivitas Kerja

Sutrisno (2020:100), menyatakan produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Indikator produktivitas kerja; kemampuan, meningkatkan hasil kerja yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu (Sutrisno, 2021:104).

Penelitian Terdahulu

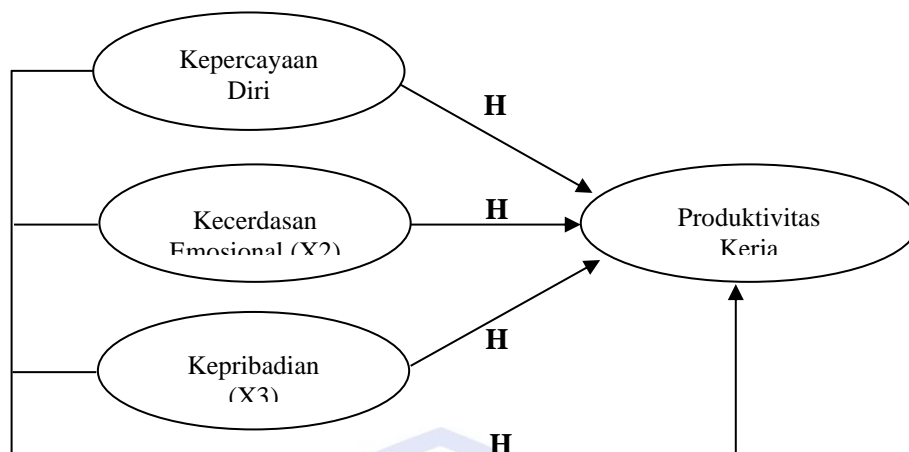
Penelitian dari Cahya, Firdaus, dan Rinda (2019), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Boga Jaya Sejahtera. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian dari Husain, Trang, dan Lumantow (2022), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, Kecerdasan Emosional, dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi di Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi di Manado. *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi di Manado.

Penelitian dari Kalonio, Mandey, dan Lengkong (2019), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepercayaan diri terhadap manajemen stress kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh manajemen stress terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen stress karyawan, kepercayaan diri kerja berpengaruh signifikan terhadap Manajemen stress karyawan, kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepercayaan diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan manajemen stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, dan Kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
- H₂ : Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
- H₃ : Diduga Kepercayaan Diri berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
- H₄ : Diduga Kepribadian berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.



Gambar 1. Kerangka Pikir
Sumber: Kajian liatarut, (2024)

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, dan Kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
- H₂: Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
- H₃: Diduga Kepercayaan Diri berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
- H₄: Diduga Kepribadian berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif, tujuannya untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel *dependent* maupun *independent*.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian di laksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 1 bulan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2022:80), populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 100 orang. bersanya sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu 100 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh ari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2021:52). Untuk mempermudah analisis digunakan bantuan komputer progam SPSS 25. Hasil analisis (*r* hitung) dikonsultasikan dengan *r* tabel *product-moment*. Butir angket atau kuesioner

dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* $< 0,6$. (Ghozali, 2021:47).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2021:160), uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021:105), uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolineritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2021:139), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Ghozali (2021:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (parsial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2021:98).

Pengujian dilakukan dengan uji t dengan membandingkan t_{hitung} (t_h) dengan t_{tabel} (t_t) pada $\alpha = 0,05$.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2019:205). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen (Ghozali, 2021:46).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara merupakan salah satu instansi yang berada di bawah naungan pemerintah Provinsi Sulawesi Utara yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja mempunyai fungsi perumusan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara bertempat di jalan 17 Agustus, Teling atas, Kecamatan Wane, kota Manado, Sulawesi Utara. Untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Provinsi Sulawesi Utara tahun 2021-2026, maka visi Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara 5 (lima) tahun kedepan adalah Sulawesi Utara maju dan sejahtera sebagai pintu gerbang Indonesia ke Asia Pasifik. Untuk pencapaian visi tersebut dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, maka

diimplementasikan dalam misi kedua RPJMD Provinsi Sulawesi Utara tahun 2021-2026 yaitu penguatan ekonomi yang bertumpu pada industri pertanian, perikanan, pariwisata dan jasa.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

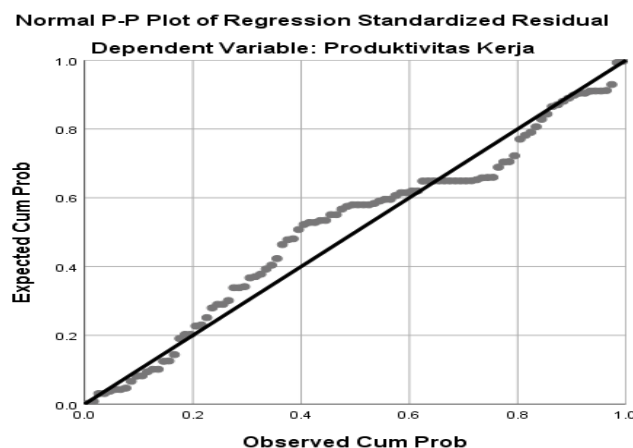
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,000	Valid	0,821	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
Kepercayaan Diri (X2)	X2.1	0,000	Valid	0,811	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
Kepribadian (X3)	X3.1	0,000	Valid	0,836	Reliabel
	X3.2	0,000	Valid		
	X3.3	0,000	Valid		
	X3.4	0,000	Valid		
	X3.5	0,000	Valid		
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,000	Valid	0,709	Reliabel
	Y.2	0,000	Valid		
	Y.3	0,000	Valid		
	Y.4	0,000	Valid		
	Y.5	0,000	Valid		
	X1.1	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas dengan *P-Plot of Regression*



Gambar 1. Normal Probability Plot

Sumber: Data Olahan, 2024

Gambar 1 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

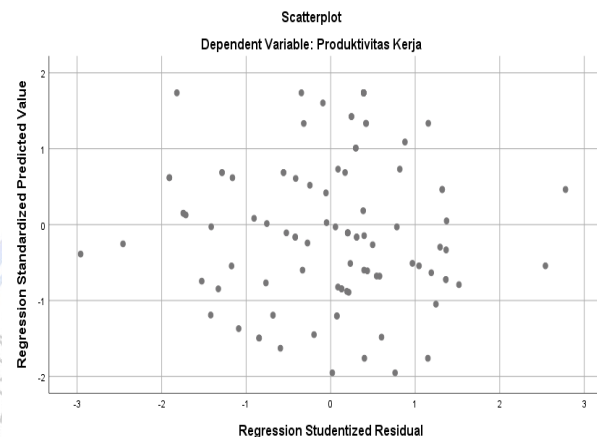
Tabel 2. Hasil Uji Multikolieritas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Emosional	0.620	1.612
	Kepercayaan Diri	0.585	1.708
	Kepribadian	0.586	1.706

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model.

Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot



Gambar 2. Scatterplot
Sumber: Data Olahan, 2024

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	0.730	1.102
	Kecerdasan Emosional	0.345	0.062
	Kepercayaan Diri	0.145	0.054
	Kepribadian	0.460	0.054

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 3, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,730 + 0,345 X_1 + 0,145 X_2 + 0,460 X_3 + e$$

Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 0,730, dimana angka tersebut mempunyai arti variabel independen yaitu variabel bebas bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien regresi bernilai positif X_1 sebesar 0,345 menunjukkan setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kecerdasan Emosional, maka besarnya Produktivitas Kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,345 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi X_2 bernilai positif sebesar 0,145 menunjukkan setiap perubahan nilai sebesar satu satuan pada Kepercayaan Diri, maka besarnya nilai Produktivitas Kerja akan menurun sebesar 0,145 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi X_3 bernilai positif sebesar 0,460 menunjukkan setiap perubahan nilai sebesar satu satuan pada Kepribadian, maka besarnya nilai Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,460 dengan asumsi variabel independen yang lain nilainya tetap.

Pengujian Hipotesis**Tabel 4. Uji F Simultan**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.662	3	218.554	113.819	0.000 ^b
	Residual	184.338	96	1.920		
	Total	840.000	99			

Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel 4 diatas, diperoleh hasil uji F-secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 113,819. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (Df) = $n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$ adalah sebesar 2,70. Oleh karena nilai F_h sebesar 113,819 > F_t sebesar 2,70 dan juga tingkat signifikan $p-value = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, dan Kepribadian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	4.323	1.896			2.279	0.025
Kecerdasan Emosional	0.345	0.062	0.338		5.565	0.000
Kepercayaan Diri	0.145	0.054	0.168		2.687	0.009
Kepribadian	0.460	0.054	0.527		8.441	0.000

Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) adalah sebesar 5,565; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $100 - 3 - 1 = 96$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,660. Nilai t_{hitung} untuk Kecerdasan Emosional (X1) adalah sebesar 5,565 > nilai t_{tabel} sebesar 1,660 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_1) yang menyatakan Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian dapat diterima atau terbukti. Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepercayaan Diri (X2) adalah sebesar 2,687; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $100 - 3 - 1 = 96$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,660. Nilai t_{hitung} untuk Kepercayaan Diri (X2) adalah sebesar 2,687 > nilai t_{tabel} sebesar 1,660 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,009 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_2) yang menyatakan Kepercayaan Diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti. Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepribadian (X3) adalah sebesar 8,441; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $100 - 3 - 1 = 96$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,660. Nilai t_{hitung} untuk Kepribadian (X3) adalah sebesar 8,441 > nilai t_{tabel} sebesar 1,660 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_3) yang menyatakan Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.

Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	0.781	0.774	1.38571

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 6 pada model *summary*, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,883. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, dan Kepribadian secara simultan mempunyai hubungan yang kuat terhadap Produktivitas Kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,781. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kepercayaan Diri (X2), dan Kepribadian (X3) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 78,1% dan sisanya 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, dan Kepribadian Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, dan Kepribadian Terhadap berpengaruh secara simultan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini berarti Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, dan Kepribadian secara simultan memberikan kontribusi yang baik akan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Dari data yang diperoleh, dapat disimpulkan jika dalam hal keterbukaan terhadap pengalaman, pegawai sangat suka terhadap hal baru dan juga berusaha untuk mempelajarinya. Selain itu jika dalam hal sifat berhati-hati, pegawai cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nasution, Harahap, dan Ritonga (2020), yang menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dari Sari, Onsardi, dan Ekowati (2020), yang menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara dapat dibentuk melalui variabel kecerdasan emosional. Hasil penelitian dari Fransiska (2019), yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kepercayaan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, karena terdapat aspek-aspek positif dalam kepercayaan diri seperti yakin atas kemampuan diri sendiri untuk melakukan sesuatu, menindaklanjuti segala perkara, menanggulangi segala kendala, dan dapat berkomunikasi dengan orang lain sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara dapat dibentuk melalui variabel kepercayaan diri. Hasil penelitian dari Sari (2024), menemukan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitian dari Fitria, Frendika, dan Shakti (2021), menemukan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kepribadian Terhadap Keputusan Pembelian

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini berarti semakin baik Kepribadian maka Produktivitas Kerja Pegawai akan baik juga. Dikatakan berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dikarenakan kepribadian merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan individu untuk menunjukkan hasil atau performa yang baik terhadap pekerjaan. Hasil penelitian dari Nasution, Ratnasari, dan Tibrani (2022), menemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dari Dumondor, Tumbuan, dan Taroreh (2022), menemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, dan Kepribadian Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

3. Kepercayaan Diri Berpengaruh Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
4. Kepribadian Berpengaruh Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Saran terhadap kecerdasan emosional adalah supaya fokus ketika dalam tekanan kerja dan mampu untuk menilai emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Dengan demikian interaksi dalam pekerjaan lebih harmonis dan dapat mempertahankan produktivitas kerja pegawai yang baik.
2. Indikator terendah pada variabel Kepercayaan Diri yaitu bertanggung jawab dengan pernyataan indikator “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab”, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara perlu untuk meningkatkan kontribusi pegawai dengan cara membangun rasa kepercayaan antar pegawai, menetapkan tujuan tim bersama dan melakukan penilaian secara rutin serta saling membantu dalam menyelesaikan tugas.
3. Indikator terendah pada variabel Kepribadian yaitu stabilitas emosi dengan pernyataan indikator “Saya cenderung mengalami keadaan tenang, aman, dan tidak mudah khawatir”, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara perlu membutuhkan pegawai yang tenang, stabil, dan merasa aman dalam mengerjakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahya, D.T., Firdaus, M.A., dan Rinda, R.T.K. (2019). Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.2, No.1, Hal.48-60. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/1865>. Diakses 01-04-2023.
- Dumondor, R.V.N., Tumbuan, W.J. F. A., dan Taroreh, R.N. (2022). Analisis Pengaruh Konflik Internal, Kecerdasan Emosional dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, Vol.9, No.2, Hal.450-462. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jmbi/article/view/36232>. Diakses 01-04-2023.
- Fatimah, E. (2019). *Psikologi Perkembangan (Perkembangan Peserta Didik)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fitria, A.L., Frendika, R., dan Shakti, F. (2021). Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inspira Televisi Indonesia. *Prosiding Manajemen*, Vol.7, No.1, Hal.48-52. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/26187pdf>. Diakses 01-04-2023.
- Fransiska, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja. *Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.1, No.1, Hal.91-99. <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/produ/article/view/19561615>. Diakses 01-04-2023.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Universitas Diponegoro, Badan Penerbit.
- Hanggraeni. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Lembaga Penerbit FE UI.
- Hasibuan, H. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Husain, M.E., Trang, I., dan Lumantow, R.Y. (2022). pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional, dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasrat Abadi di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.10, No.4, Hal. 1613-1624. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43896/40398>. Diakses 08 September 2024.
- Kalonio, G., Mandey, S., dan Lengkong, V.P.K. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepercayaan Diri terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.3, Hal.4212-4221. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/24977>. Diakses 08 September 2024.

- Lauster. (2019). *Tes Kepribadian*. Terjemahan D. H. Gulo. Jakarta, Bumi Aksara.
- Narti. (2019). *Kumpulan Contoh Laporan Hasil Penelitian Tindakan Bimbingan. Konseling (PTBK)*. Yogyakarta, Pustaka Belaja.
- Nasution, A.V.S., Harahap, J.M., dan Ritonga, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.02, No.1, Hal.33-46. <https://ejurnal.univalabuhanbatu.ac.id/index.php/kapitalarticleview217162>. Diakses 01-04-2023.
- Nasution, P.L.M., Ratnasari, S.L., dan Tibrani. (2022). pengaruh kepribadian, kualitas sumber daya manusia, orientasi kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cicor Panatec Batam. *Jurnal BENING*, Vol.10, No.1, Hal.1-12. <https://www.jurnal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/5060>. Diakses 01-04-2023.
- Nasution, A.V.S., Harahap, J.M., dan Ritonga, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.02, No.1, Hal.33-46. <https://ejurnal.univalabuhanbatu.ac.id/index.php/kapitalarticleview217162>. Diakses 01-04-2023.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Sinar Abadi.
- Rondo, D.W.R., Koleangan, R.A.M., dan Tawas, H. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA*, Vol.6, No.4, Hal. 2848-2857. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21167>. Diakses 01-04-2023.
- Sari, L.A., Onsardi, dan Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, Vol.1, No.1, Hal.79-88. Diakses 01-04-2023.
- Sari, M.M. (2024). pengaruh motivasi, kepercayaan diri dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan CV Sumber Baru Motor. *Blantika: Multidisciplinary Jurnal*, Volume 2, Number 4, Hal.436-443. <https://blantika.publikasiku.id/index.php/bl/article/download/122/218/1253>. Diakses 08-09-2024.
- Sarwono. (2019). *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer dalam SPSS 23*. Jakarta, PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung, Alfabeta.
- Suharsono. (2019). *Melejitkan IQ, IE, dan IS*. Depok, Inisiasi Press.
- Sutrisno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Widodo. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.