

Pengaruh *Emotional Intelligence*, Disiplin Kerja, dan *Job Commitment* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DP3AP2KB Kota Kediri

Shafira Nur Shabrina F.S^{1*}, Indah Yuni Astuti², Agung Pambudi Mahaputra³

¹⁻³Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jawa Timur 64128.

*Korespondensi penulis: safirashabrina77@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of emotional intelligence, work discipline, and job commitment on employee productivity at DP3AP2KB Kota Kediri. The research employed a quantitative approach with a population of 45 employees, all of whom were included as the sample using a saturated sampling technique. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire tested for validity and reliability. Data were analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS version 25, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity). The results indicate that emotional intelligence has a significant partial effect on employee productivity, while work discipline and job commitment show no significant effect. However, simultaneously, the three independent variables significantly affect productivity with an Adjusted R² value of 0.846. These findings highlight that emotional intelligence is the dominant factor influencing productivity, whereas work discipline and job commitment function more as basic requirements already embedded within bureaucratic systems. The practical implication of this study suggests the need for soft skill development programs, emotional management training, and the improvement of employees' interpersonal skills to enhance productivity in the public sector.*

Keywords: *emotional intelligence, work discipline, job commitment, employee productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap produktivitas pegawai DP3AP2KB Kota Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan populasi berjumlah 45 pegawai yang sekaligus dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner berskala Likert lima poin yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25, yang diawali dengan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, sedangkan disiplin kerja dan komitmen kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Namun, secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai Adjusted R² sebesar 0,846. Temuan ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor dominan yang memengaruhi produktivitas, sementara disiplin kerja dan komitmen kerja lebih berperan sebagai faktor dasar yang telah terinternalisasi dalam sistem birokrasi. Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya program pengembangan soft skills, pelatihan manajemen emosi, serta peningkatan kemampuan interpersonal pegawai untuk mendukung peningkatan produktivitas di sektor publik.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, disiplin kerja, komitmen kerja, produktivitas pegawai

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling vital dalam organisasi karena peran dan kontribusinya menentukan keberlangsungan serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam sektor pemerintahan, kualitas SDM sangat berpengaruh terhadap efektivitas layanan publik, terutama pada lembaga yang berkaitan langsung dengan pelayanan masyarakat. Produktivitas kerja pegawai menjadi salah satu indikator utama

dalam menilai keberhasilan organisasi, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu kerja (Sedarmayanti, 2017). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai memerlukan kajian mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya, termasuk aspek psikologis, perilaku, dan komitmen kerja.

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai adalah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Individu dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengendalikan emosi, menjalin hubungan interpersonal yang sehat, serta menjaga motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas (Goleman, 2015). Selain itu, disiplin kerja juga menjadi variabel penting karena kedisiplinan mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi serta keteraturan dalam melaksanakan tugas (Hasibuan, 2019). Di sisi lain, komitmen kerja (*job commitment*) berhubungan dengan loyalitas, keterikatan, serta kesediaan pegawai untuk bekerja optimal demi pencapaian tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1997). Ketiga faktor tersebut diyakini memiliki keterkaitan erat dengan produktivitas kerja pegawai sektor publik.

Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang beragam dan bahkan kontradiktif. Misalnya, penelitian Harini et al. (2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Handayani dan Sutanto (2018) menunjukkan disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Demikian pula, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa komitmen kerja berkontribusi positif pada kinerja (Rahmawati, 2021), namun penelitian lain menunjukkan kontribusi yang lemah atau tidak signifikan dalam konteks organisasi tertentu (Prabowo, 2019). Inkonsistensi hasil penelitian ini menunjukkan perlunya studi lanjutan dalam konteks berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Konteks penelitian ini difokuskan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kota Kediri. Lembaga ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, khususnya di bidang perlindungan anak dan pemberdayaan perempuan. Produktivitas pegawai di instansi ini menjadi krusial karena berdampak langsung terhadap kualitas kebijakan dan layanan masyarakat. Meskipun memiliki tugas strategis, fenomena yang terlihat adalah adanya variasi tingkat produktivitas antarpegawai, yang diduga berkaitan dengan faktor psikologis, kedisiplinan, dan

komitmen terhadap organisasi. Kondisi ini menjadikan DP3AP2KB Kota Kediri sebagai objek yang relevan untuk dikaji secara ilmiah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap produktivitas pegawai DP3AP2KB Kota Kediri. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor dominan yang memengaruhi produktivitas pegawai pada sektor publik.

Dari sisi research gap, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau perusahaan komersial, sementara kajian pada instansi pemerintahan masih relatif terbatas. Selain itu, perbedaan hasil temuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap produktivitas menimbulkan pertanyaan akademik yang perlu dijawab dalam konteks lembaga publik. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas literatur mengenai manajemen SDM di sektor pemerintahan, khususnya pada organisasi pelayanan publik daerah.

Adapun manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi dua aspek. Pertama, secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian empiris terkait pengaruh faktor psikologis dan perilaku kerja terhadap produktivitas pegawai, khususnya di lembaga pemerintahan. Kedua, secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi manajemen DP3AP2KB Kota Kediri dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja, misalnya melalui program pelatihan kecerdasan emosional, penguatan budaya disiplin, serta pengelolaan komitmen kerja pegawai secara lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi akademik sekaligus praktis bagi pengembangan manajemen SDM di sektor publik.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja dan produktivitas pegawai dalam organisasi publik tidak dapat dilepaskan dari peran sumber daya manusia sebagai motor penggerak utama. Menurut Robbins dan Judge (2019), produktivitas kerja merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi individu dalam melaksanakan tugas sesuai target organisasi. Produktivitas tidak hanya mencerminkan jumlah output, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan inovasi yang dihasilkan. Dalam sektor publik, produktivitas pegawai memiliki nilai strategis karena berhubungan dengan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat.

Dengan demikian, analisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas menjadi sangat penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia.

Salah satu faktor utama yang diyakini memengaruhi produktivitas adalah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Goleman (2015) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara efektif dalam hubungan dengan diri sendiri maupun orang lain. Lima dimensi utama kecerdasan emosional meliputi kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu membangun relasi kerja yang baik, mengatasi konflik secara efektif, serta menjaga motivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu, disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang berhubungan dengan produktivitas. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah kesediaan dan kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan organisasi serta melaksanakan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan terhadap instruksi, serta keteraturan dalam menyelesaikan tugas. Tingkat disiplin yang tinggi memungkinkan organisasi berjalan dengan tertib dan efisien, sementara kedisiplinan yang rendah berpotensi menghambat pencapaian tujuan. Oleh karena itu, disiplin kerja sering dijadikan sebagai indikator kinerja pegawai.

Faktor lain yang juga relevan adalah komitmen kerja (*job commitment*). Meyer dan Allen (1997) menjelaskan bahwa komitmen kerja merupakan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dalam keinginan untuk tetap bertahan, kesediaan untuk berkontribusi, dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen dibagi ke dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (*emosional*), komitmen berkelanjutan (*continuance*), dan komitmen normatif. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, motivasi yang kuat, dan keinginan untuk memberikan kinerja terbaik. Komitmen kerja yang baik diharapkan dapat berdampak positif terhadap produktivitas.

Dari perspektif teori manajemen SDM, keterkaitan antara kecerdasan emosional, disiplin, komitmen, dan produktivitas dapat dijelaskan melalui kerangka *Job Demands-Resources (JD-R) Model*. Menurut Bakker dan Demerouti (2017), sumber daya personal seperti kecerdasan emosional berfungsi sebagai *buffer* dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sedangkan faktor perilaku seperti disiplin dan komitmen dapat memperkuat *engagement* serta produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi

faktor psikologis dan perilaku dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap hasil kerja pegawai.

Sejumlah penelitian empiris telah menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja. Penelitian Harini et al. (2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik, karena pegawai yang mampu mengendalikan emosi lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Indrawati (2021), yang menyatakan bahwa emotional intelligence dapat meningkatkan efektivitas komunikasi kerja sehingga produktivitas meningkat. Namun, tidak semua penelitian menemukan hasil yang sama. Misalnya, studi oleh Yuliana (2019) menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional yang terbatas terhadap produktivitas di organisasi dengan struktur birokrasi kaku.

Penelitian terkait disiplin kerja juga menunjukkan hasil yang bervariasi. Handayani dan Sutanto (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan perusahaan manufaktur. Sebaliknya, penelitian Sari dan Wibowo (2020) pada instansi pemerintahan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu signifikan terhadap produktivitas karena adanya faktor budaya organisasi dan sistem reward yang lebih dominan. Perbedaan konteks organisasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi konsistensi hasil penelitian.

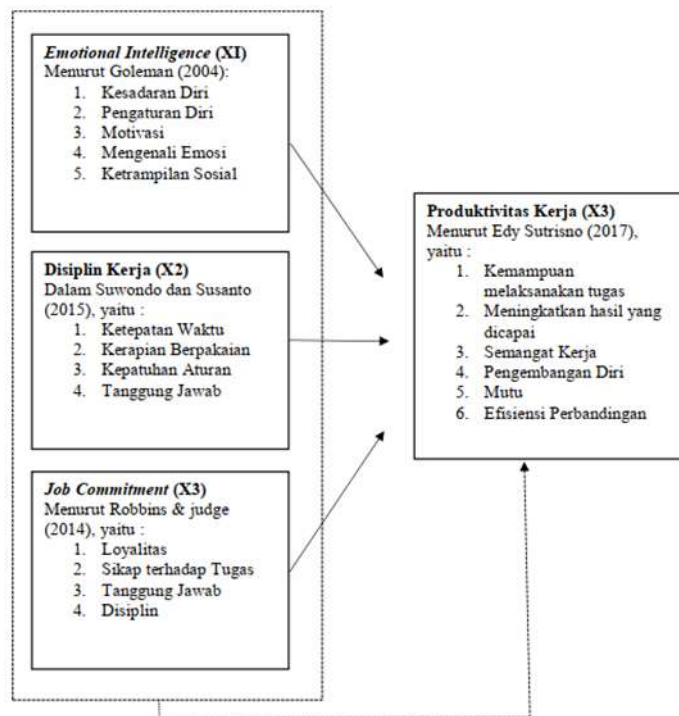
Komitmen kerja juga banyak diteliti dalam kaitannya dengan produktivitas pegawai. Rahmawati (2021) menemukan adanya hubungan positif antara komitmen kerja dan kinerja pegawai, terutama pada dimensi komitmen afektif. Namun, Prabowo (2019) melaporkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dalam konteks lembaga pemerintah daerah, karena keterikatan pegawai lebih dipengaruhi oleh status kepegawaian dan faktor eksternal. Inkonsistensi ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas bersifat kontekstual.

Secara umum, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi dalam hubungan antara variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap produktivitas. Hal ini menegaskan perlunya penelitian lebih lanjut di berbagai konteks, termasuk sektor pemerintahan daerah. DP3AP2KB Kota Kediri menjadi kasus yang relevan karena instansi ini memiliki tanggung jawab pelayanan publik yang kompleks, dengan produktivitas pegawai sebagai faktor kunci keberhasilan. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam

mengisi kekosongan literatur, khususnya dalam menguji kembali peran ketiga variabel tersebut di sektor publik.

Berdasarkan kerangka teoritis dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan komitmen kerja merupakan faktor penting yang patut diuji terhadap produktivitas pegawai. Namun, hasil empiris yang beragam menimbulkan research gap yang perlu dijawab. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menguji pengaruh ketiga faktor tersebut secara simultan dalam konteks instansi pemerintahan, dengan harapan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan teori manajemen SDM serta rekomendasi praktis bagi peningkatan kinerja pegawai.

Kerangka Teoritik



Gambar 2.1 Kerangka Teoritik

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Keterangan:

1. Garis lurus ($\longrightarrow$): pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan komitmen kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Garis putus-putus ($\text{-----}>$): pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan komitmen kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.

2.5 Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara emotional intelligence (kecerdasan emosional) terhadap produktivitas kerja pegawai DP3AP2KB Kota Kediri.
2. Diduga terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai DP3AP2KB Kota Kediri.
3. Diduga terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara *job commitment* (komitmen kerja) terhadap produktivitas kerja pegawai DP3AP2KB Kota Kediri.
4. Diduga terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara emotional intelligence (kecerdasan emosional), disiplin kerja, dan *job commitment* (komitmen kerja) terhadap produktivitas kerja pegawai DP3AP2KB Kota Kediri.

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap produktivitas pegawai DP3AP2KB Kota Kediri. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 45 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Setiap variabel diukur dengan indikator yang telah diadaptasi dari penelitian terdahulu, antara lain kecerdasan emosional berdasarkan dimensi Goleman (2015), disiplin kerja menurut Hasibuan (2019), komitmen kerja dari Meyer dan Allen (1997), serta produktivitas berdasarkan konsep Robbins dan Judge (2019). Untuk menjamin kualitas instrumen, dilakukan uji validitas menggunakan korelasi Pearson dan uji reliabilitas dengan Cronbach's alpha, dengan kriteria reliabilitas dapat diterima jika nilai $\alpha \geq 0,70$ (Nunnally & Bernstein, 1994).

Prosedur analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (nilai tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (metode Glejser). Kedua, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial, sementara uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk

mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap produktivitas pegawai. Seluruh analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk memastikan akurasi hasil (Ghozali, 2018).

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, komitmen kerja, dan produktivitas pegawai memiliki nilai korelasi item-total di atas nilai kritis ($r_{\text{tabel}} = 0,295$ pada $n = 45$), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,888 untuk kecerdasan emosional, 0,785 untuk disiplin kerja, 0,648 untuk komitmen kerja, dan 0,638 untuk produktivitas. Meskipun dua variabel terakhir berada sedikit di bawah standar 0,70, nilai tersebut masih dapat diterima dalam penelitian eksploratori dengan jumlah sampel kecil (Nunnally & Bernstein, 1994). Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian cukup konsisten untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi kriteria untuk dilakukan analisis regresi. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance berada di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, menandakan tidak ada masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan tidak terdapat pola tertentu yang signifikan ($p > 0,05$), sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)
<i>(Constant)</i>	20,984
<i>Emotional Intelligence (X1)</i>	0,663
<i>Disiplin Kerja (X2)</i>	0,084
<i>Job Commitment (X3)</i>	0,161

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan nilai persamaan sebagai berikut: $Y = 20,984 + 0,663 (X_1) + 0,084 (X_2) + 0,161 (X_3)$. Maka hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta 20,984 artinya jika *Emotional Intelligence* (X_1) Disiplin Kerja (X_2) dan *Job Commitment* (X_3) bernilai tetap (konstan), maka nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 20,984.
2. Koefisien regresi pada variabel *emotional intelligence* (X_1) menandakan adanya pengaruh yang positif yaitu bernilai 0,663. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional (X_1) sebesar satu satuan akan juga mendorong peningkatan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,663 dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan) atau tidak berubah.
3. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_2) menandakan adanya pengaruh yang positif yaitu bernilai 0,084. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan akan juga mendorong peningkatan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,084 dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan) atau tidak berubah.
4. Koefisien regresi pada variabel *job commitment* (X_3) menandakan adanya pengaruh yang positif yaitu bernilai 0,161. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan komitmen kerja (X_3) sebesar satu satuan akan juga mendorong peningkatan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,161 dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan) atau tidak berubah.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap perubahan variabel dependen. Dalam pengujian ini, kriteria yang digunakan adalah jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_1 , H_2 , dan H_3 diterima, sedangkan jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_1 , H_2 , dan H_3 ditolak. Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda yang telah diolah menggunakan software SPSS 25, diperoleh informasi bahwa hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Variabel kecerdasan emosional / *emotional intelligence* (X_1) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan

antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pegawai DP3AP2KB Kota Kediri.

2. Variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi t hitung sebesar 0,308 yang tidak lebih kecil dari 0,05. Maka, H_2 ditolak dan H_0 diterima yang mengindikasikan adanya pengaruh namun tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Variabel komitmen kerja / job commitment (X3) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,109 yang tidak lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_3 ditolak dan H_0 diterima yang mengindikasikan adanya pengaruh namun tidak signifikan antara komitmen kerja / job commitment terhadap produktivitas kerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah seluruh variabel independen (X), yaitu kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan komitmen kerja, secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. memiliki nilai signifikansi f sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_4 diterima dan H_0 di tolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama sama / simultan antara variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.857	.846	1.129

Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,857. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan komitmen kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai DP3AP2KB Kota Kediri sebesar 84,6%, sementara sisanya yaitu 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Korelasi antara ketiga variabel bebas ini dapat dianggap cukup kuat karena nilai *R Square* melebihi 0,50.

Pembahasan

Peran Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Harini et al. (2020) dan Indrawati (2021) yang menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi dan membangun relasi sosial mendukung kinerja pegawai di sektor publik. Goleman (2015) menegaskan bahwa individu yang mampu mengenali dan mengendalikan emosinya lebih efektif dalam bekerja sama dan menyelesaikan tugas. Dalam konteks DP3AP2KB, pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mudah beradaptasi terhadap dinamika pelayanan masyarakat yang menuntut empati dan komunikasi efektif.

Disiplin Kerja dan Produktivitas

Berbeda dengan harapan awal, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hasil ini konsisten dengan temuan Sari dan Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa di instansi pemerintah, disiplin kerja seringkali menjadi faktor normatif yang tidak secara langsung meningkatkan produktivitas. Hal ini mungkin terjadi karena sistem birokrasi dan aturan kerja sudah membentuk standar kedisiplinan yang relatif homogen di antara pegawai, sehingga tidak ada variabilitas yang cukup untuk memengaruhi produktivitas. Dengan kata lain, disiplin kerja lebih berfungsi sebagai prasyarat dasar, bukan sebagai pendorong utama produktivitas.

Komitmen Kerja dan Produktivitas

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Temuan ini berbeda dengan penelitian Rahmawati (2021) yang menemukan komitmen afektif berkontribusi positif terhadap kinerja. Namun, hasil ini sejalan dengan studi Prabowo (2019) yang menemukan bahwa komitmen organisasi pada pegawai sektor publik tidak selalu terkait dengan peningkatan produktivitas. Salah satu penjelasan adalah bahwa komitmen pegawai di sektor pemerintahan lebih dipengaruhi oleh status kepegawaian (ASN atau honorer), sehingga loyalitas tidak selalu tercermin dalam kinerja produktif.

Analisis Komparatif dengan Penelitian Terdahulu

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini menegaskan kembali peran dominan kecerdasan emosional dalam meningkatkan produktivitas, namun menantang pandangan konvensional terkait disiplin dan komitmen kerja.

Inkonsistensi ini memperlihatkan bahwa konteks organisasi sangat menentukan pengaruh variabel SDM terhadap produktivitas. Pada organisasi publik yang birokratis, seperti DP3AP2KB, variabel perilaku normatif (disiplin, komitmen) cenderung sudah terinternalisasi sehingga dampaknya tidak menonjol. Sebaliknya, faktor psikologis individual seperti kecerdasan emosional menjadi penentu utama produktivitas karena berhubungan langsung dengan kualitas interaksi dan pelayanan publik.

Implikasi Teoretis

Secara teoretis, hasil penelitian ini mendukung model Job Demands-Resources (JD-R) yang menekankan pentingnya personal resources seperti kecerdasan emosional dalam menghadapi tuntutan kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Sementara itu, hasil nonsignifikan dari disiplin dan komitmen kerja menunjukkan bahwa variabel perilaku normatif mungkin lebih berfungsi sebagai moderator atau mediator dalam konteks tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini membuka peluang untuk mengembangkan model konseptual yang lebih kompleks dalam menjelaskan produktivitas pegawai di sektor publik.

Implikasi Praktis

Dari sisi praktis, hasil penelitian memberikan rekomendasi kepada manajemen DP3AP2KB Kota Kediri untuk lebih menekankan program peningkatan kecerdasan emosional melalui pelatihan soft skills, manajemen emosi, serta peningkatan empati dalam pelayanan masyarakat. Program penguatan disiplin dan komitmen kerja tetap penting, namun sebaiknya diposisikan sebagai upaya pendukung, bukan fokus utama. Selain itu, evaluasi kinerja pegawai dapat lebih diarahkan pada aspek kemampuan interpersonal dan komunikasi sebagai indikator produktivitas. Temuan ini juga dapat menjadi dasar bagi instansi pemerintah lainnya dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai yang lebih kontekstual.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai DP3AP2KB Kota Kediri, sedangkan disiplin kerja dan komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh terhadap produktivitas dengan kontribusi yang cukup besar.

Temuan ini menunjukkan bahwa faktor psikologis individu, khususnya kecerdasan emosional, memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada organisasi sektor publik yang memiliki kompleksitas pelayanan tinggi. Sementara itu, disiplin dan komitmen kerja lebih berfungsi sebagai prasyarat dasar yang telah terinternalisasi dalam sistem birokrasi, sehingga pengaruhnya terhadap produktivitas tidak dominan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar manajemen DP3AP2KB Kota Kediri memprioritaskan pengembangan kecerdasan emosional pegawai melalui pelatihan soft skills, manajemen emosi, serta peningkatan kemampuan interpersonal dan empati dalam pelayanan publik. Program penguatan disiplin dan komitmen kerja tetap perlu dilakukan, namun lebih difokuskan pada upaya menjaga konsistensi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek kajian pada instansi pemerintah lain dengan jumlah sampel lebih besar serta menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai di sektor publik.

DAFTAR REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2015). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bloomsbury.
- Handayani, R., & Sutanto, E. M. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16(2), 115–124.
- Harini, S., Cahyani, A. D., & Nuryanta, S. (2020). Emotional intelligence and employee performance in public sector. *Journal of Public Administration Research*, 12(1), 45–58.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indrawati, A. (2021). Emotional intelligence and work productivity in public organizations. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 77–85.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Prabowo, A. (2019). Komitmen organisasi dan kinerja karyawan sektor publik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 33–42.
- Rahmawati, I. (2021). The effect of job commitment on employee performance. *International Journal of Management Studies*, 8(2), 99–108.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, N., & Wibowo, H. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai negeri sipil. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 122–131.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yuliana, D. (2019). Emotional intelligence and productivity of civil servants. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(1), 55–66.