

SKRIPSI
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA
YANG DI MEDIASI PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI HOTEL GRAND VERONA SAMARINDA



Oleh :

IKA NOVITA SARI
NPM. 22.61201.006

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **15 April 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SKYPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M	1.....	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM.	2.....	Anggota
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : IKA NOVITA SARI
NPM : 22.61201.006
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja yang dimediasi Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Verona Samarinda
Nilai Angka/Huruf : **82,00 / = A₂**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M

Eko Ravi Pratama, SE.,MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja
Yang Dimediasi Produktifitas Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan di Hotel Grand Verona Samarinda**

Nama Mahasiswa : Ika Novita Sari

NPM : 2261201006

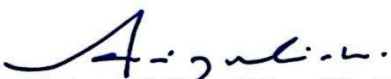
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

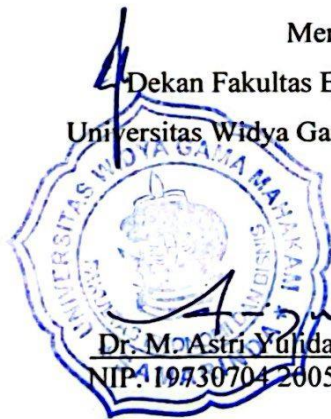
Dosen Pembimbing II


Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIDN. 004077303


Eko Ravi Pratama, SE., MM
NIDN. 111119102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 197307042005011002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 15 April 2026

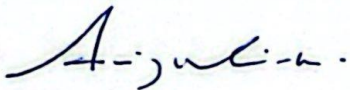
HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI PADA :

Hari : Kamis
Tanggal : 16 April 2026

Dosen Penguji

1. Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM

1. 

2. Eko Ravi Pratama, SE., MM

2. 

3. Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos., MM

3. 

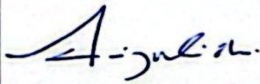


HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Ika Novita Sari
NPM : 2261201006
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah melakukan revisi Proposal Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Yang Di Mediasi Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Verona Samarinda**, sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui :

No	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M	-	
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	-	
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos., MM	1. Surat Keterangan di Verona di Lampirkan 2. perbaiki penulisan tanda baca & tabel 3. Perbaiki Kata Pengantar	

RIWAYAT HIDUP



Ika Novita Sari, lahir di Samarinda pada tanggal 21 Maret 2004, putri dari Bapak Rozim dan Ibu Anis Salaswatin Menempuh pendidikan dasar pada SDN 017 Sungai Kunjang Samarinda pada tahun 2010–2016, kemudian melanjutkan ke SMPN 7 Samarinda pada tahun 2016–2019, dan menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMKN 4 Samarinda pada tahun 2019–2022. Pada tahun 2022, penulis resmi terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2025, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Gunung Lingai dengan Dosen Pembimbing Lapangan Bapak Ilham Rahmatullah, S.KM., M.Ling Selama masa perkuliahan, penulis tidak terlalu aktif dalam organisasi kemahasiswaan dikarenakan penuli bekerja sambil kuliah. Penulis juga menerima beasiswa dari BANK INDONESIA dan aktif menjadi GenBI periode 2025-2026.

Adapun moto hidup penulis adalah:

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya” (QS. An-Najm 39)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal/skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Kepada kedua orang tua penulis Bapak Rozim dan Mama Anis Salaswatin, meskipun kita bukan keluarga yang terbiasa berbicara dari hati ke hati, penulis tahu bahwa di balik keheningan itu ada doa dan kasih sayang yang tak pernah terputus untuk penulis. Setiap Langkah dan pencapaian yang penulis raih, termasuk selesainya skripsi ini, adalah bagian dari doa dan harapan kalian. Terima kasih atas segala pengorbanan, doa dan kebahagiaan yang telah kalian berikan.

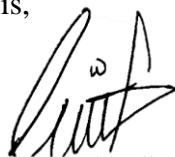
Selama proses penyusunan proposal/skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T, selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan Dosen Pembimbing I saya sekaligus pengarah serta pemberi motivator selama penulis menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih sebesar besarnya untuk waktu, kesabaran dan perhatian yang bapak berikan kepada penulis.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S.Ip, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak Eko Ravi Pratama, SE, MM, selaku dosen pembimbing II yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.
7. Saya juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Hendri Kurniawan selaku General Manager Hotel Grand Verona Samarinda yang telah memberikan izin, kesempatan, serta dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan yang beliau pimpin.
8. Kepada seorang yang tak kalah penting kehadirannya, Harun Prasetya Wardana. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak atas penulisan skripsi ini, baik tenaga, finansial dan waktu yang diberikan untuk bisa menghibur dan memberikan motivasi kepada penulis hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada sahabat terbaik penulis Eva Agatha Maheswari, terima kasih atas rumah yang selalu terbuka untuk penulis dan semangat yang terus diberikan kepada penulis. Terima kasih telah memberikan rasa keharmonisan keluarga di dalam rumah sehingga penulis dapat merasakan kehangatan yang tak terhingga dalam hidup penulis.
10. Terima kasih untuk teman-teman seperjuangan penulis yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan untuk penulis.

Samarinda, 1 April 2026

Penulis,



Ika Novita Sari

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Dasar Teori	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.2 Teori Emotional Intelligence Daniel Goleman	13
2.2.3 Kinerja Karyawan	14
2.2.4 Produktivitas Kerja	15
2.2.5 Motivasi kerja	17
2.2.6 Kecerdasan Emosional	18
2.2.7 Hubungan Antar Variabel	19
2.3 Kerangka Konseptual	21
2.4 Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	23
3.3 Definisi Operasional Variabel	23
3.4 Populasi dan Sampel	24
3.4.1 Populasi	24
3.4.2 Sampel	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5.1 Wawancara	25

3.5.2 Kuesioner	25
3.6 Metode Analisis	25
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	25
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	26
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda	28
3.7 Uji Mediasi	28
3.8 Uji Hipotesis	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	30
4.1.1 Visi dan Misi Hotel Grand Verona Samarinda	30
4.2 Deskripsi Data	31
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	31
4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	31
4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	32
4.2.4 Responden Berdasarkan Departemen	33
4.2.5 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	34
4.3 Analisis Data	34
4.3.1 Variabel Kecerdasan Emosional (X1)	34
4.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)	35
4.3.3 Variabel Mediasi Produktivitas Kerja (Z)	36
4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	36
4.3.5 Analisis dan Pengujian Hipotesis	37
4.3.6 Hasil Uji Validitas	38
4.3.7 Hasil Uji Reliabilitas	42
4.3.8 Hasil Uji Asumsi Klasik	43
4.3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	47
4.3.10 Hasil Uji Mediasi	49
4.3.11 Hasil Uji Hipotesis	53
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	55
4.4.1 Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja	55
4.4.2 Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	55
4.4.3 Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.4.4 Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	58
4.4.5 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 1.1 Data Keterlambatan karyawan Tahun 2025	2
Tabel 1.2 Data Pelanggaran Karyawan Tahun 2025	3
Tabel 1.3 Data Pelatihan Karyawan Tahun 2025	4
Tabel 1.4 Data Kehadiran karyawan Tahun 2025	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional	23
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	31
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	32
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Departemen	33
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	34
Tabel 4.6 Indikator Variabel	37
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	38
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Mediasi Produktivitas Kerja	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Mediasi Variabel X1 dan x2 terhadap Y	49
Tabel 4.16 Hasil Uji Mediasi Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Z	50
Tabel 4.17 Hasil Uji Mediasi Variabel X1, X2 dan Z Terhadap Y	51
Tabel 4.18 Hasil Uji T	54

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	21
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel Test	53

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	31
Lampiran 2 Presentase Jawaban Responden	86
Lampiran 3 Sobel Test	96
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian	99
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	89
Lampiran 6 Kualifikasi Responden Pada Kuesioner	90

ABSTRAK

Ika Novita Sari, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja yang Dimediasi Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Verona Samarinda. Dosen Pembimbing 1 Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM. dan Dosen Pembimbing 2 Bapak Eko Ravi Pratama, SE., MM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda, termasuk pengaruh langsung kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif kuantitatif dengan responden sebanyak 48 karyawan yang di pilih dengan menggunakan metode Teknik sampling jenuh. Datayang digunakan dalam penelitian ini adalah data berupa angka yang diperoleh dari kuesioner . Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel mediasi (*path analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh, dan produktivitas kerja menjadi faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja karyawan serta memediasi pengaruh kecerdasan emosional.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, motivasi kerja, produktivitas kerja, kinerja karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang berharga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas kerja yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut. Dalam dunia industri perhotelan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan dan keberhasilan operasional hotel. Hotel sebagai industri jasa sangat bergantung pada kinerja karyawannya dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada tamu. Oleh karena itu, kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, membangun hubungan interpersonal, serta menjaga semangat kerja yang tinggi menjadi faktor utama dalam mendukung produktivitas dan citra positif hotel di mata pelanggan.

Hotel Grand Verona Samarinda merupakan hotel berbintang tiga yang berlokasi strategis di Jl. Letjend S. Parman No. 11 Samarinda Ulu Kota Samarinda. Keberadaannya berada di Kawasan pusat aktivitas ekonomi, perkantoran, dan pusat perbelanjaan, sehingga mudah dijangkau oleh tamu bisnis maupun wisatawan. Selain fungsi utamanya sebagai akomodasi, Grand Verona Juga memiliki rooftop lounge yang menjadi daya tarik bagi masyarakat local maupun wisatawan sebagai tempat bersantai menikmati panorama kota Samarinda, Sehingga hotel ini memiliki nilai tambah sebagai ruang public modern.

Dalam operasional sehari-hari, Hotel Grand Verona Samarinda menunjukkan karakteristik lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut profesionalisme tinggi dari seluruh karyawan. Interaksi langsung antara karyawan dan tamu, beban kerja layanan yang beragam, serta tuntutan kualitas pelayanan yang konsisten menjadikan hotel ini sebagai organisasi jasa yang menekankan pentingnya kompetensi emosional, motivasi kerja dan produktivitas bagi karyawan. Kompleksitas layanan mulai dari pelayanan kamar, restoran, hingga event dan layanan public rooftop lounge menciptakan kebutuhan akan karyawan yang mampu mengelola emosi, bekerja efisien, menjaga komunikasi yang baik, dan memberikan

pelayanan optimal. Karakteristik operasional tersebut membuat Hotel Grand Verona Samarinda relevan sebagai objek penelitian untuk mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional, motivasi kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan, karena variabel-variabel tersebut sangat erat kaitannya dengan kualitas layanan dan keberhasilan operasional hotel.

Pada bagian ini disajikan penjabaran data yang diperoleh dari objek penelitian serta didukung oleh data primer yang relevan. Data dari objek penelitian dikumpulkan secara langsung dari tempat penelitian melalui dokumen, arsip, dan laporan internal. Penjabaran data ini bertujuan untuk memberikan gambaran kondisi actual objek penelitian serka memperkuat analisis terhadap variabel yang diteliti sebagai dasar pembahasan dan penarikan kesimpulan.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan karyawan Tahun 2025

Departemen	Jumlah Keterlambatan
Front Office	5
House Keeping	18
F&B Service	5
F&B Product	15
Engineering	7
Sales Marketing	1

Sumber: Data Internal Hotel Grand Verona Samarinda

Berdasarkan hasil olahan data keterlambatan karyawan Hotel Grand Verona Samarinda, diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan. Tingkat keterlambatan yang terjadi menunjukkan adanya permasalahan kedisiplinan kerja, baik dari segi frekuensi maupun konsistensi kehadiran karyawan, yang berpotensi mengganggu kelancaran operasional hotel.

Keterlambatan kehadiran karyawan mencerminkan rendahnya kecerdasan emosional dan motivasi kerja, khususnya dalam hal pengendalian diri, tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan. Kondisi ini berdampak pada penurunan produktivitas kerja, karena berkurangnya waktu kerja efektif, yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan dan menyelesaikan tugas di Hotel Grand Verona Samarinda. Selain itu, keterlambatan yang terjadi secara berulang juga dapat mengganggu koordinasi tim dan menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Tabel 1.2 Data Pelanggaran Karyawan Tahun 2025

Kode	Jabatan	Departemen	Pelanggaran
Karyawan			
K1	Captain banquet	F&B Servive	Tidak care terhadap kursi (kehujanan)
K2	F&B Service Coor	F&B Servive	Lalai dalam tugas monitor operasional
K3	Waiter	F&B Servive	Tidak care terhadap kursi (kehujanan)
K4	Waiterss	F&B Servive	Tidak care terhadap kursi (kehujanan)
K5	Room Attendant	House keeping	Tukar Shift tanpa sepengetahuan Leader
K6	Front Desk Agent	Front Office	Check in guest di kamar VD
K7	Design Graphic	Sales Marketing	Terlambat datang ke tempat kerja

Sumber: Data Internal Hotel Grand Verona Samarinda

Berdasarkan olahan data pelanggaran karyawan Hotel Grand Verona Samarinda, terlihat adanya berbagai bentuk ketidakpatuhan karyawan terhadap aturan kerja dan standar operasional yang berlaku. Pelanggaran yang tercatat bukan semata-mata terkait aspek kehadiran, melainkan mencakup perilaku kerja, pelaksanaan tugas, serta kepatuhan terhadap prosedur pelayanan, yang menunjukkan masih perlunya penguatan pengawasan dan pembinaan karyawan.

Pelanggran kerja tersebut mencerminkan lemahnya penerapan nilai profesionalisme dan tanggung jawab kerja karyawan. Kurangnya kecerdasan emosional dalam mengelola sikap dan perilaku kerja, serta rendahnya motivasi untuk bekerja sesuai standar, berdampak pada menurunnya efektivitas kerja. Kondisi ini berimplikasi pada rendahnya produktivitas kerja dan pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan di Hotel Grand Verona Samarinda. Selain itu, jika kondisi ini terus berlanjut, dapat menurunkan citra perusahaan serta kepercayaan pelanggan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.

Tabel 1.3 Data Pelatihan Karyawan Tahun 2025

Bulan	Nama pelatihan	Departemen	Peserta
Jan-Jul	-	-	-
Agustus	English Class	Human resources	All Staff of Grand Verona Hotel Samarinda
September	Re- Induction & Trainee Talk training	Human resources	All Trainee
	Trainee Talk Activity	Human resources	All Trainee
Oktober	Trainee Presentation	Human resources	All Trainee
	Product Knowledge Training activity	FB Service & product	All Staff of Grand Verona Hotel Samarinda
	Training Product Knowledge – Session 1	FB Service & product	All Staff of Grand Verona Hotel Samarinda
November	-	-	-
Desember	Sales & Front Office Training.	Sales & FO	All Sales & Front Office of Grand Verona Hotel Samarinda

Sumber: Data Internal Hotel Grand Verona Samarinda

Berdasarkan data pelatihan karyawan Hotel Grand Verona Samarinda, Diketahui bahwa perusahaan telah melaksanakan program pelatihan yang diikuti oleh karyawan dengan tingkat partisipasi dan frekuensi yang bervariasi. Jenis pelatihan yang diberikan berfokus pada peningkatan keterampilan kerja dan pemahaman prosedur operasional, namun belum seluruh karyawan memperoleh kesempatan pelatihan secara merata dalam periode yang sama.

Data pelatihan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan pelatihan masih perlu ditingkatkan agar mampu mendorong peningkatan

kemampuan kerja karyawan secara menyeluruh. Pelatihan yang belum optimal berpotensi memengaruhi kecerdasan emosional dan motivasi kerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada produktivitas kerja serta kinerja karyawan di Hotel Grand Verona Samarinda.

Tabel 1.4 Data Kehadiran karyawan Tahun 2025

Bulan	Rata-rata kehadiran karyawan tahun 2025		
	Staff PKWT	Daily Worker	Casual
Januari	26 Hari	20 Hari	8 Hari
Februari	25 Hari	20 Hari	9 Hari
Maret	24 Hari	20 Hari	7 Hari
April	22 Hari	20 Hari	20 Hari
Mei	24 Hari	21 Hari	19 Hari
Juni	25 Hari	24 Hari	15 Hari
Juli	25 Hari	25 Hari	21 Hari
Agustus	27 Hari	20 Hari	19 Hari
September	26 Hari	20 Hari	10 Hari
Oktober	25 Hari	20 Hari	15 Hari
November	27 Hari	20 Hari	10 Hari
Desember	26 Hari	20 Hari	10 Hari

Sumber: Data Internal Hotel Grand Verona Samarinda

Berdasarkan tabel data karyawan Hotel Grand Verona Samarinda tahun 2025, terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan masih menunjukkan variasi antar jenis tenaga kerja, baik staff tetap, daily worker dan casual. Staff tetap cenderung memiliki kehadiran yang lebih stabil di bandingkan dairly worker dan casual, namun tetap ditemukan fluktuasi pada beberapa bulan tertentu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek kedisiplinan dan konsistensi kehadiran karyawan belum sepenuhnya optimal. Kehadiran karyawan merupakan salah satu cerminan dari kecerdasan emosional, khususnya kemampuan pengendalian diri, tanggung jawab dan kesadaran terhadap peran serta kewajiban dalam pekerjaan.

Dengan variasi kehadiran dapat dikaitkan dengan tingkat motivasi kerja karyawan yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja pada akhirnya

berdampak pada kinerja karyawan secara menyeluruh. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dan kecerdasan emosional yang baik cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang lebih optimal.

Dalam mengatasi kondisi kinerja karyawan yang kurang baik dalam industry jasa khususnya perhotelan, diperlukan kecerdasan emosional agar dapat mengetahui bagaimana cara mengelola emosi diri sendiri dan orang lain serta kecerdasan budaya. Di tengah tingginya tuntutan proses pemulihan dan peningkatan kinerja, sektor ini menghadapi tantangan baru, yaitu bagaimana mempertahankan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan di tengah tekanan kerja yang tinggi serta tuntutan konsumen akan pelayanan yang semakin profesional, cepat, dan berkualitas tinggi. Fokus terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya peningkatan kualitas kinerja dan produktivitas karyawan, menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah hotel dalam menghadapi dinamika industri ini.

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja dimana tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, kemampuan menyelesaikan tugas dengan sumber daya yang tersedia. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi umumnya bekerja lebih focus serta mampu mengelola emosinya dengan sangat baik, serta mampu menghadapi tekanan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam dunia kerja modern, khususnya pada industri jasa seperti perhotelan yang menuntut interaksi langsung dan intens antara karyawan dan tamu, aspek psikologis seperti kecerdasan emosional (emotional intelligence) dan motivasi kerja memegang peran yang sangat penting. Kecerdasan emosional memungkinkan karyawan mampu mengelola emosi diri dan memahami emosi orang lain, sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan pelayanan, serta menjaga stabilitas mental dalam menghadapi tekanan kerja.

Selain itu, motivasi kerja mendorong individu untuk memberikan kontribusi optimal, meningkatkan komitmen pekerjaan, serta memaksimalkan produktivitas dan kinerja. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan begitu pula motivasi kerja.

Namun, hasil penelitian belum sepenuhnya konsisten sebagian penelitian menunjukkan pengaruh yang kuat, sementara sebagian lainnya menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Ketidakselarasan ini diduga karena adanya variabel lain yang turut memengaruhi hubungan tersebut, salah satunya adalah produktivitas kerja sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang didukung oleh data yang telah di paparkan dapat diketahui bahwa masih terdapat permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berimplikasi pada belum optimalnya kinerja karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya berkembang secara optimal, sehingga berdampak pada tingkat produktivitas kerja dan kualitas kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna menganalisis secara empiris pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel mediasi, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja karyawan di Hotel Grand Veona Samarinda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda?
3. Apakah Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda?
4. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda?

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan agar penelitian ini lebih terarah, maka diperlukan adanya batasan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan yang bekerja di Hotel Grand Verona Samarinda, sehingga hasil penelitian tidak digeneralisasikan untuk hotel lain atau sector industry lainnya.
2. Variabel dependen yang dianalisis hanya kinerja karyawan, sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga tidak menilai aspek lain.
3. Pengukuran masing-masing variabel dilakukan menggunakan instrument berupa kuesioner.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda
2. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda
3. Menganalisis pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda
4. Menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda
5. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi dan pengambilan kebijakan untuk berbagai pihak Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merumuskan strategi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

A. Manfaat Teoretis

1. penelitian diharapkan dapat menambah dan memperkaya kajian ilmu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta produktivitas karyawan.
2. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan tambahan kontribusi ilmiah dalam mengembangkan teori-teori tentang faktor kecerdasan emosional dan motivasional yang memengaruhi kinerja individu di lingkungan kerja.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Manajemen Hotel Grand Verona Samarinda, hasil penelitian ini ddapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan melalui program pengembangan kecerdasan emosional dan peningkatan motivasi kerja.
2. Bagi Karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman pentingnya kecerdasan emosional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pribadi serta kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.
3. Bagi pihak akademik atau Lembaga Pendidikan, penelitian ini dapat menjadi sumber pembelajaran dan inspirasi dalam memahami penerapan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia di sector Jasa khususnya Perhotelan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memastikan penyusunan dan penyampaian isi skripsi dilakukan secara terstruktur, logis dan mudah dipahami oleh pembaca, terutama pembimbing, penguji atau pihak lain yang terlibat. Dalam penyusunan ini, sistematika penulisan terdiri dari lima dan Dalam penyusunan skripsi ini, di mana masing-masing bab memiliki keterkaitan satu sama lain dan disusun secara berurutan. Setiap bab akan diuraikan mengenai pokok-pokok pembahasan yang mencakup latar belakang penelitian, landasan teori, metode penelitian, hasil dan pembahasan, hingga kesimpulan dan saran. Dengan adanya sistematika penulisan ini, diharapkan seluruh isi skripsi dapat tersusun secara sistematis, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian secara keseluruhan. masing-masing bab tersebut akan diuraikan mengenai hal-hal sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu, dasar teori, kerangka konseptual dan hipotesis/ Pernyataan penelitian

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan metode penelitian, waktu dan tempat penelitian, definisi operasional variable, populasi dan sampel

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti dalam mencari dan menemukan bahan perbandingan yang dapat dijadikan tolak ukur dalam Menyusun serta menganalisis penelitian yang akan datang. Dalam proses penelitian, studi terdahulu berfungsi sebagai refrensi yang mendukung dan memperkuat penelitian yang sedang di lakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama & Tahun Penelitian	Metode & objek penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di Hotel Harris Resort Barelang Batam – Ruth Sama Dortina Hutabarat & Arif Adrian (2025)	Kuantitatif, asosiatif kausal; kuesioner pada 83 karyawan hotel	X1:Fasilitas Kerja, X2:Pelatihan, Y:Produktivitas Kerja	Fasilitas kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
2	Dampak Kecerdasan Emosional pada Kinerja Kreatif Karyawan Frontliner Hotel di Solo – Soraya Widyadana (2024)	Kuantitatif; kuesioner pada 123 frontliner hotel bintang 4 dan 5; CFA & Cronbach Alpha	Kecerdasan Emosional, Ketidakpastian Lingkungan (mediasi), Kecerdasan Budaya (moderasi), Kinerja Kreatif	Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja kreatif
3	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan, dan	Kuantitatif; regresi; responden	X1;Kecerdasan Emosional, X2:Karakteristik Pekerjaan,	Iklim organisasi berpengaruh signifikan;

	Iklm Organisasi seluruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Infinity 8 Bandung – Raden Mas Said Agil et al. (2025)	karyawan hotel	X3:Iklm Organisasi, Y:Kinerja Karyawan	kecerdasan emosional tidak berpengaruh
4	Pengaruh Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Generasi Z Hotel Ijen Resort and Villas Banyuwangi – Yulianti R., Yovita Vivianty, Atmadjaja, Arif Rahman Hakim (2023)	Kuantitatif; kuesioner pada karyawan satu instansi	X1:Budaya Organisasi, X2:Motivasi Kerja, X3:Kecerdasan Emosional, Y:OCB	Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB
5	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lariz Depari Medan – Dewi Arimbi (2025)	Kuantitatif; kuesioner skala Likert; uji validitas, reliabilitas, regresi	X1:Kecerdasan Emosional, X2:Kompetensi, Y:Kinerja Karyawan	Kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja

2.2 Dasar Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana dinyatakan oleh Hasibuan (2003:244), Sumber Daya Manusia adalah kemampuan kognitif dan fisik seseorang. Keturunan dan lingkungannya membentuk perilaku dan sifatnya, sedangkan keinginan untuk memenuhi kebutuhan dirinya mendorong prestasi kerjanya. Tanpa dukungan SDM yang

kompeten, terampil, dan memiliki kualitas kerja yang baik, organisasi akan kesulitan menjalankan proses operasional secara efektif. SDM bukan hanya sekedar tenaga kerja, tetapi juga mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, serta perilaku yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis.

2.2.2 Teori Emotional Intelligence Daniel Goleman

Penelitian yang saya kaji ini menggunakan teori *Emotional Intelligence* (Goleman 1995) yang mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan social yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan social serta lingkungannya. Daniel Goleman (*Emotional Intelligence*) menyebutkan bahwa kecerdasan emosi jauh lebih berperan penting ketimbang IQ atau keahlian dalam menentukan siapa yang akan jadi bintang dalam suatu pekerjaan.

Ada lima dasar kemampuan dalam teori kecerdasan emosional menurut Daniel Goleman:

1. Mengenali Emosi Diri

Kesadaran diri membuat kita lebih waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi.

2. Mengelola Emosi

Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi.

3. Memotivasi Diri Sendiri

Meraih prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan. Selain itu, motivasi juga mendorong individu untuk tetap fokus pada tujuan, bekerja secara konsisten, serta tidak mudah menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan. Dengan adanya motivasi yang kuat, individu akan lebih mampu mengoptimalkan potensi diri.

4. Mengenali Emosi Orang Lain

Individu yang memiliki empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain.

5. Membina Hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan Bersama.

Dan ada dua faktor yang mempengaruhi Kecerdasan emosional Menurut Goleman: Faktor Internal, apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor Internal memiliki dua sumber yaitu dari segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan Kesehatan terganggu dapat dimungkinkan memengaruhi kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

Faktor Eksternal, faktor eksternal meliputi stimulus diri sendiri dan lingkungan yang melatar belakangi kecerdasan emosional tersebut.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Maryadi & Misrania (2020:75-84) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari mutu pekerjaan tersebut, ketepatan pelaksanaannya, serta kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ada definisi lain dari kinerja karyawan yaitu merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sasaran yang diinginkan (Siswanto & Hamid, 2017:1-9).

Karyawan dengan EQ tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka lebih mampu mengelola emosi, bekerja dengan orang lain dan

menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, Dengan adanya kemampuan mengendalikan diri karyawan diberbagai situasi tentunya berdampak positif bagi dirinya sendiri dan bagi perusahaan. Ratnasari et al., (2020) berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain.

Lalu apa sangkut paut dengan motivasi kerja, Motivasi sebagaimana di ungkapkan Wursanto (1988:132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Jika karyawan sudah termotivasi maka kinerja akan meningkat.

Bagaimana dengan produktivitas menurut Sinungan (2013) adlah dimensi jumlah karyawan, jumlah hasil produksi, jumlah jam kerja, serta moral kerja. Keempat dimensi produktivitas tersebut memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Kinerja yang baik pada dasarnya mencerminkan tingkat produktivitas yang tinggi. Ketika karyawan menghasilkan output yang berkualitas maka kinerja mereka akan di nilai optimal oleh organisasi.

Merujuk pada hasil dari pra wawancara, terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan pada penelitian ini:

1. Kedisiplinan
2. Kualitas Kerja
3. Kerja Sama
4. Inisiatif
5. Sikap

2.2.4 Produktivitas Kerja

Menurut Adrian (2022) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang bermula dari daya produksi atau kombinasi dari aktivitas dengan produksi, arti produktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik dan seberapa maksimal para pekerja memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam mencapai hasil yang digunakan.

Hubungan kecerdasan emosional dengan produktivitas bisa dilihat dari kemampuan karyawan beradaptasi, mengelola konflik, bekerja sama dengan rekan tim dan mempertahankan etos kerja positif dengan demikian, semakin baik

kecerdasan emosional, semakin optimal pemanfaatan sumber daya yang di Kelola dalam proses kerja dan semakin tinggi tingkat produktivitas yang di capai merujuk juga dengan pendapat Salovey & Mayer (1990) yang berpendapat bahwa bentuk kecerdasan emosional yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan dna emosi diri sendiri serta orang lain untuk membedakan dalam penggunaan informasi untuk memandu pemikiran dan Tindakan seseorang.

Hubungan antara motivasi dan produktivitas adalah Ketika motivasi berada pada tingkat yang tinggi, karyawan cenderung menunjukkan antusiasme, kemauan yang kuat, serta komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, karena karyawan akan bekerja lebih efektif, lebih focus, dan lebih bertanggung jawab dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Penelitian Hasibuan (2019) juga menyatakan bahwa motivasi baik intrinsic maupun ekstrinsik, berperan penting sebagai kekuatan pendorong bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dan kinerja karyawan yang merupakan tingkat gambaran mengenai pencapaian, pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan startegis suatu organisasi (Zamrodah, 2022:12-22). Produktivitas dan kinerja merupakan dua konsep saling terikat, produktivitas sebagai motor penggerak yang mendorong kinerja, sedangkan kinerja menjadi cermnan dari seberapa efektif produktivitas tersebut diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Merujuk pada hasil pra wawancara, terdapat 5 indikator Produktivitas kerja di penelitian ini:

1. Output Kerja
2. Efisiensi Waktu
3. Penggunaan Sumber Daya
4. Konsistensi Kerja
5. Kemampuan Adaptasi

2.2.5 Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawab dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan Wijaya *et al.*, (2020:23). Motivasi ini berperan sebagai energi internal yang menentukan kesediaan dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, semakin besar pula dorongan untuk bekerja secara optimal, produktif, dan berorientasi pada pencapaian yang maksimal.

Hubungan dengan kecerdasan emosional adalah kecerdasan emosional juga memengaruhi cara seseorang membangun motivasi diri, salah satu aspek penting menurut (Goleman, 1995). Individu dengan kecerdasan emosional yang kuat dapat menetapkan tujuan, berkomitmen pada target, bertahan menghadapi tekanan, serta tetap termotivasi meskipun mengalami hambatan.

Menurut Sirait (2006) Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim & Alfiyah menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi atau dorongan pada diri seseorang bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar tercapai tujuan dari suatu organisasi, dengan tercapainya tujuan tersebut maka tujuan dari perorangan dalam organisasi juga akan tercapai (2021:89)

Menurut Yulianti *et al.*, (2023:85) terdapat 5 indikator motivasi kerja dalam penelitian ini:

1. Adanya Hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan
2. Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan sebuah kegiatan

3. Adanya harapan dan cita-cita
4. Penghargaan dan penghormatan diri
5. Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik

2.2.6 Kecerdasan Emosional

Menurut Solehudin (2018) kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang terpenting dari pada kecerdasan yang lain yang meliputi pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri. Dengan bagaimana seseorang memahami dan mengelola emosinya, tetapi juga bagaimana individu memanfaatkannya untuk membentuk perilaku kerja yang efektif dan positif.

Hubungan dengan kecerdasan emosional adalah kecerdasan emosional juga memengaruhi cara seseorang membangun motivasi diri, salah satu aspek penting menurut (Goleman, 1995). Individu dengan kecerdasan emosional yang kuat dapat menetapkan tujuan, berkomitmen pada target, bertahan menghadapi tekanan, serta tetap termotivasi meskipun mengalami hambatan.

Hubungan kecerdasan emosional dengan produktivitas bisa dilihat dari kemampuan karyawan beradaptasi, mengelola konflik, bekerja sama dengan rekan tim dan mempertahankan etos kerja positif dengan demikian, semakin baik kecerdasan emosional, semakin optimal pemanfaatan sumber daya yang di Kelola dalam proses kerja dan semakin tinggi tingkat produktivitas yang di capai merujuk juga dengan pendapat Salovey & Mayer (1990:185) yang berpendapat bahwa bentuk kecerdasan emosional yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan.

Karyawan dengan EQ tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka lebih mampu mengelola emosi, bekerja dengan orang lain dan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, Dengan adanya kemampuan mengendalikan diri karyawan diberbagai situasi tentunya berdampak positif bagi dirinya sendiri dan bagi perusahaan. Ratnasari et al., (2020:10) berpendapat bahwa kecerdasan emosional meruapakan kemampuan seseorang memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain.

Menurut Goleman (1995) ada 5 indikator kecerdasan emosional dalam penelitian ini:

1. Kesadaran diri
2. Pengaturan diri
3. Motivasi diri
4. Rasa empati
5. Keterampilan sosial

2.2.7 Hubungan Antar Variabel

A. Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja

Hubungan kecerdasan emosional dengan produktivitas bisa dilihat dari kemampuan karyawan beradaptasi, mengelola konflik, bekerja sama dengan rekan tim dan mempertahankan etos kerja positif dengan demikian, semakin baik kecerdasan emosional, semakin optimal pemanfaatan sumber daya yang di Kelola dalam proses kerja dan semakin tinggi tingkat produktivitas yang di capai merujuk juga dengan pendapat Salovey & Mayer (1990:211) yang berpendapat bahwa bentuk kecerdasan emosional yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan.

Ketika karyawan mampu memahami dan mengatur emosinya secara efektif, mereka dapat mengambil keputusan yang lebih baik, menghindari reaksi negative yang menghambat pekerjaan, serta tetap termotivasi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak pada pemanfaatan sumber daya kerja seperti waktu, energi, dan kemampuan teknis secara optimal.

B. Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi merupakan faktor pendorong dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki hubungan yang sangat besar terhadap produktivitas karyawan. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan perusahaan agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Robbins & Mary (2011) juga merumuskan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi

kebutuhan individual tertentu. Ketika organisasi mampu menciptakan kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan individual karyawan nyaman aka motivasi akan meningkat, jika motivasi meningkat mendorong karyawan memberikan kontribusi terbaiknya. Perilaku ini merupakan indicator utama dari produktivitas yang tinggi.

C. Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Goleman (2017) kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna. Akan tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain yang di sebut kecerdasan emosional atau *emotional intelligence (EQ)*.

Dalam konteks kinerja karyawan, kecerdasan emosional membantu individu untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Karyawan mampu mengendalikan emosi akan lebih mudah mengambil keputusan yang tepat, menghindari perilaku kerja yang kontraproduktif, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja, yang menjadi indicator utama kinerja karyawan.

D. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Pamulang motivasi adalah dorongan untuk menggerakkan sebuah potensi sumber daya manusia agar mau bekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang berlangsung secara sadar. Berdasarkan pengertian tersebut motivasi sebagai variabel penting, kinerja karyawan yang di hasilkan baik maupun buruk tergantung dari motivasi yang diterima oleh karyawan (2021:115).

Apabila motivasi kerja rendah, karyawan cenderung bekerja tanpa antusias, kurang memiliki inisiatif, serta tidak maksimal dalam mengerahkan kemampuan dan potensi yang dimiliki. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta ketidaktercapainya target kerja dan juga mengganggu keproduktivitasan karyawan yang ada di Hotel Grand Verona Samarinda.

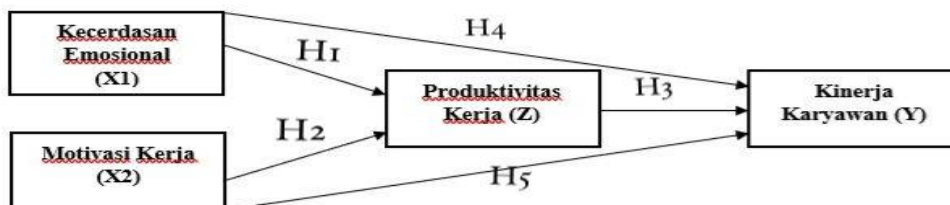
E. Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan uraian mengenai hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya untuk mendukung pencapaian tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi. Produktivitas kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2001) produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tetap memenuhi standar yang telah ditetapkan organisasi. Pengertian ini menyatakan bahwa produktivitas tidak melulu berorientasi pada penyelesaian pekerjaan, melainkan juga pada kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas, waktu, dan prosedur yang berlaku.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja berperan sebagai variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui produktivitas kerja sebagai variabel mediasi.

Dalam kerangkaini diasumsikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan motivasi kerja karyawan, maka semakin meningkat produktivitas kerja mereka yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga hubungan antar variabel tersebut membentuk suatu alur pengaruh yang saling berkaitan dalam meningkat kinerja karyawan secara optimal dan maksimal serta memperkuat pencapaian tujuan suatu perusahaan.

2.4 Hipotesis Penelitian

H1 : kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Grand Verona Samarinda.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap produktivitas kerja Karyawan di Hotel Grand Verona Samarinda

H3: Produktivitas kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja kryawan di Hotel Grand Verona Samarinda

H4: Kecerdasan Emosional berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Verona Samarinda

H5: Motivasi Kerja kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Verona Samarinda

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode deskriptif merupakan salah satu macam-macam metode penelitian kuantitatif dengan rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Grand Verona Samarinda, yang berlokasi di Jl. S. Parman No. 11 Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur dan waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan April 2026.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kecerdasan Emosional (X1)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan karyawan dalam mengenali, memahami, mengelola dan mengedalikan emosi diri sendiri serta emosi orang lain secara positif.	1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi diri 4. Rasa empati 5. Keterampilan sosial
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi Kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang dimiliki karyawan yang menyebabkan timbulnya semangat, kemauan dan kesediaan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga	1. Adanya Hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan 2. Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan sebuah kegiatan

	serta waktu secara sadar dalam melaksanakan tugas nya.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Adanya harapan dan cita-cita 4. Penghargaan dan penghormatan diri 5. Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik
Produktivitas Kerja (Z)	Produktivitas Kerja adalah kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya kerja yang tersedia, seperti waktu, tenaga, keterampilan, dan fasilitas kerja secara efektif dan efisien.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Output Kerja 2. Efisiensi Waktu 3. Penggunaan Sumber Daya 4. Konsistensi Kerja 5. Kemampuan Adaptasi
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, target, serta tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Kualitas Kerja 3. Kerja Sama 4. Inisiatif 5. Sikap

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010) populasi adalah (*population*) yang berarti serumpun atau sekelompok objek yang menjadi masalah sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Hotel Grand Verona Samarinda yang saat ini berjumlah 49 orang. Seluruh anggota populasi tersebut memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian, sehingga dijadikan sebagai objek yang diteliti secara menyeluruh.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila subjek populasi yang kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan bila subjek lebih dari 100 maka diambil 10%-15% atau 20%-25%. Dikarenakan jumlah karyawan Hotel Grand Verona Samarinda berjumlah 49 karyawan, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara adalah interaksi langsung antara peneliti dan partisipan atau yang bersangkutan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan pandangan mereka terkait topik penelitian (Merriam, 2009)

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui serangkaian pertanyaan yang telah dirancang dengan tujuan mengukur variabel penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan data berbentuk angka dan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS. Adapun tahapan-tahapan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen mampu menjalankan fungsinya. Suatu alat pengukur dikatakan valid

apabila alat tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Misalnya, untuk mengukur berat suatu benda digunakan timbangan Widodo et al., (2023:60). Dalam penelitian ini digunakan uji validitas konstruk, karena uji ini dapat mengetahui sejauh mana setiap butir pertanyaan mampu mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud. Instrumen dikatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan koefisien korelasi bernilai positif.

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mendapatkan alat ukur (instrumen) data penelitian yang dapat dipercaya keabsahannya sehingga menghasilkan data yang benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden berdasarkan instrumen penelitian. Semakin reliabel sebuah instrumen penelitian, maka tingkat konsistensinya juga akan semakin tinggi Soesana et al., (2023:21). Dalam penelitian ini, uji Cronbach's Alpha dipilih karena mampu mengukur konsistensi internal antar item dalam satu variabel. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha $\geq 0,70$ sebagai nilai yang dianggap reliabel dalam uji tersebut.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk memastikan persamaan regresi yang difungsikan tepat dan valid. Sebelum melakukan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, maka harus dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan sudah terbebas dari penyimpangan asumsi dan memenuhi ketentuan untuk mendapatkan linier yang baik Syarifuddin & Saudi, (2022:89). Dalam penelitian ini, jenis-jenis uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu jenis uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui pola penyebaran data dalam suatu kelompok atau populasi. Penyebaran data dapat dikategorikan ke dalam dua bentuk, yaitu data yang berdistribusi normal dan data yang tidak berdistribusi normal Widodo et al.,

(2023:72). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Shapiro–Wilk, karena jumlah sampel penelitian kurang dari 50 responden. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p-value) $> 0,05$. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (p-value) $< 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas (independen) terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi. Apabila terjadi multikolinearitas, maka model regresi yang dihasilkan dapat menjadi bias. Uji multikolinearitas hanya dilakukan pada model regresi yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Apabila penelitian hanya menggunakan satu variabel independen (regresi linear sederhana), maka uji multikolinearitas tidak diperlukan (Lubis, 2021). Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator. VIF merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana varians koefisien regresi meningkat akibat adanya korelasi antar variabel prediktor. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 , yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi sehingga seluruh variabel independen dapat dipertahankan sebagai prediktor yang layak. Sebaliknya, apabila nilai VIF > 10 , maka menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi berganda.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pelanggaran asumsi klasik berupa heteroskedastisitas, yaitu kondisi di mana varians residual tidak sama untuk seluruh pengamatan dalam model regresi Zahriyah et al., (2021:44). Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *Scatterplot* Tujuan penggunaan grafik scatterplot antara nilai prediksi terstandarisasi (*Regression Standardized Predicted Value*) dan residual terstandarisasi (*Regression Standardized Residual*) adalah untuk mengetahui pola

sebaran residual. Jika titik-titik menyebar secara acak di sekitar angka nol tanpa membentuk pola tertentu (tidak melebar, tidak menyempit, tidak bergelombang), maka asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Sebaliknya, jika titik-titik membentuk pola tertentu (misalnya melebar seiring meningkatnya nilai prediksi), maka terjadi heteroskedastisitas

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen secara simultan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen Iba & Wardhana, (2024:12). Persamaan regresi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Motivasi Kerja

Z = Produktivitas Kerja

e = Tingkat Kesalahan (Error)

3.7 Uji Mediasi

Untuk menguji pengaruh variabel intervening, penelitian ini menggunakan metode causal step. Menurut Ghazali, uji mediasi merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda. Uji mediasi dilakukan dengan menggunakan analisis regresi untuk mengestimasi hubungan kausal antar variabel dalam suatu model kausal yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan landasan teori (Ghozali, Imam, 2007).

Dalam metode causal step, pengujian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, pengaruh variabel independen terhadap variabel intervening, serta pengaruh variabel

intervening terhadap variabel dependen. Melalui tahapan tersebut, dapat diketahui apakah variabel intervening berperan sebagai mediator secara parsial atau penuh dalam hubungan antar variabel yang diteliti.

3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji uji T. Uji T (uji parsial) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan. Uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi serta arah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat (Vikaliana, 2022).

Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% (0,05). Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: apabila nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$, maka H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Hotel Grand Verona Samarinda merupakan salah satu hotel berbintang yang berlokasi strategis di pusat Kota Samarinda, tepatnya di jalan Letjen S. Parman No. 1 Kelurahan Sidodadi Kecamatan Samarinda Ulu Provinsi Kalimantan Timur. Hotel Grand Verona berdiri di bawah naungan PT. Segar Fajar Mandiri dan resmi didirikan pada 25 Januari 2005. Pendirian Hotel ini di latar belakang oleh kebutuhan akan fasilitas akomodasi yang reprensetif di Kota Samarinda, seiring dengan meningkatnya aktivitas ekonomi, pemerintah pariwisata, dan bisnis di Kalimantan Timur.

Pada penelitian ini objek yang dijadikan sebagai penelitian merupakan karyawan Hotel Grand Verona Samarinda yang berjumlah 48 karyawan, penelitian ini mengarah kepada karyawan terhadap kecerdasan emosional, motivasi kerja, produktivitas kerja dan seberapa hubungan terhadap kinerja karyawan.

4.1.1 Visi dan Misi Hotel Grand Verona Samarinda

Visi Hotel Grand Verona Samarinda :

Memberikan pelayanan terbaik, menawarkan produk eksklusif, kenyamanan, kebersihan, dan bisnis dengan menarik perhatian tamu.

Misi Hotel Grand Verona Samarinda :

1. Memberikan lebih dari apa yang diharapkan oleh tamu di semua hotel kami
2. Memberikan karyawan dalam mengembangkan karirnya dan menciptakan lingkungan kerja yang crystalline di hotel bintang 3
3. Memenuhi tujuan dari aspek keuangan dan aspek kebutuhan jaringan hotel local
4. Pangsa pasar potensial yang besar

4.2 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini akan menjelaskan secara deskriptif tentang data responden karyawan Horel Grand Verona Samarinda dengan Teknik mendeskripsikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, departemen dan status kepegawaian.

4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	33	68,8%
2	Perempuan	15	31,2%
	Total	48	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan data yang ada pada table 4.1 menunjukkan jumlah data responden dari karyawan Hotel Grand Verona Samarinda berdasarkan jenis kelamin di mana dapat dilihat jumlah laki-laki sebanyak 33 orang dengan jumlah presentase 68,8% dan jumlah perempuan sebanyak 15 orang dengan presentase 31,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1	17-20 tahun	7	14,6%
2	21-30 tahun	29	60,4%
3	31-40 tahun	12	25%
4	41-50 tahun	0	0
5	50-50 tahun	0	0
	Total	48	100%

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Berdasarkan data table 4.2 bahwa jumlah karyawan Hotel Grand Verona Samarinda yang berusia 17-20 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 14,6%,

usia 21-30 tahun sebanyak 29 orang dengan presentase 60,4%, usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 25%, usia 41-50 tahun tidak ada dan usia 51-60 tahun juga tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan Hotel Grand Verona Samarinda adalah 21-30 tahun.

4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA/SMK	41	85,4%
2	Diploma	5	10,4%
3	S1	2	4,2%
	Total	48	100%

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Berdasarkan data pada table 4.3 jumlah karyawan Hotel Grand Verona Samarinda berdasarkan Pendidikan SMA/SMK sebanyak 41 orang dengan presentase 85,4%, Pendidikan diploma sebanyak 5 orang dengan presentase 10,4%, dan S1 sebanyak 2 orang dengan presentase 4,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas Pendidikan karyawan Hotel Grand Verona Samarinda adalah SMA/SMK.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan menengah, yang umumnya lebih berfokus pada keterampilan praktis dan kesiapan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan cenderung merekrut tenaga kerja yang siap bekerja secara operasional sesuai dengan kebutuhan industri perhotelan. Selain itu, proporsi karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi seperti Diploma dan S1 relatif kecil, sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dengan demikian, perusahaan juga dapat mempertimbangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan guna meningkatkan kompetensi serta keterampilan kerja, sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan.

4.2.4 Responden Berdasarkan Departemen

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Departemen

No	Departemen	frekuensi	Presentase
1	House Keeping	9	18,8%
2	F&B	20	41,7%
3	FO	10	20,8%
4	HR	2	4,2%
5	Desain Grafis	1	2,1%
6	Security	1	2,1%
7	Engineering	4	8,4%
8	Sales Management	1	2,1%
	Total	48	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan data pada table 4.4 jumlah karyawan Hotel Grand Verona Samarinda berdasarkan departemen house keeping sebanyak 9 orang dengan presentase 18,8%, F&B sebanyak 20 orang dengan presentase 41,7%, FO sebanyak 10 orang dengan presentase 20,8%, HR sebanyak 2 orang dengan presentase 4,2%, desain grafis sebanyak 1 orang dengan presentase 2,1%, Security sebanyak 1 orang dengan presentase 2,1 %, engineering sebanyak 4 orang dengan presentase 8,4%, dan sales management sebanyak 1 orang dengan presentase 2,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas departemen karyawan hotel Grand Verona Samarinda adalah F&B.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bekerja pada bagian operasional yang berhubungan langsung dengan pelayanan makanan dan minuman kepada tamu. Tingginya jumlah karyawan pada departemen F&B mengindikasikan bahwa sektor tersebut merupakan salah satu fokus utama dalam operasional hotel, karena berperan penting dalam memberikan pelayanan serta kepuasan kepada pelanggan. Selain itu, distribusi karyawan pada departemen lain seperti front office dan housekeeping juga cukup signifikan, yang menandakan bahwa fungsi pelayanan inti hotel tetap berjalan dengan baik.

4.2.5 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status	Frekuensi	Presentase
1	Tetap	3	6,3%
2	Kontrak	45	93,7%
3	Magang	0	0
	Total	48	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan data pada table 4.5 jumlah karyawan Hotel Grand Verona Samarinda berdasarkan status kepegawaian tetap sebanyak 3 orang dengan presentase 6,3%, kontrak sebanyak 45 orang dengan presentase 93,7% dan magang tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas status kepegawaian karyawan Hotel Grand Verona Samarinda adalah kontrak.

4.3 Analisis Data

Data penelitian yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui kuesione yang telah disebarikan kepada responden. Penyeajian data dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta distribusi jawaban terhadap variabel-variabel yang diteliti.

4.3.1 Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarikan oleh peneliti kepada responden yang menjadi karyawan Hotel Grand Verona Samarinda melalui Google Form dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Berikut informasi yang telah diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel Kecerdasan Emosional.

Berdasarkan Lampiran 2 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan emosional menunjukkan kecenderungan yang positif, yang ditandai dengan dominasi jawaban pada kategori setuju (S) dan sangat setuju (SS) pada sebagian besar pernyataan.

Nilai rerata pada variabel kecerdasan emosional berkisar antara 3,02 hingga 3,47, yang menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional karyawan berada pada kategori baik. Nilai rerata tertinggi terdapat pada indikator “saya tetap berusaha memberikan hasil terbaik meskipun tidak mendapatkan pengawasan langsung” dengan nilai 3,47, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi internal dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.

Selain itu, indikator “saya dapat menyampaikan pendapat secara sopan tanpa menimbulkan konflik” juga memiliki nilai rerata yang tinggi yaitu 3,43, yang mencerminkan kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Sedangkan nilai rerata terendah terdapat pada beberapa indikator seperti “menyadari perubahan emosi saat bekerja” dan “tetap bekerja tenang dalam situasi tidak terduga” dengan nilai 3,02, meskipun masih dalam kategori baik.

4.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarikan oleh peneliti kepada responden yang menjadi karyawan Hotel Grand Verona Samarinda melalui Google Form dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Berikut informasi yang telah diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja, dalam tersebut di sajikan data dalam bentuk angka yang menjelaskan presentase setiap jawaban responden dan nilai rerata dari hasil hitungan jawaban yang terdapat dalam tabel.

Berdasarkan Lampiran 2 dapat diketahui bahwa secara umum responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban pada kategori setuju (S) dan sangat setuju (SS) pada hampir seluruh pernyataan.

Nilai rerata pada variabel motivasi kerja berkisar antara 2,85 hingga 3,45, yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tergolong baik hingga tinggi. Pernyataan dengan nilai rerata tertinggi terdapat pada indikator “saya menjalankan pekerjaan dengan perasaan senang tanpa merasa terpaksa” dengan rerata sebesar 3,45, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan bekerja dengan perasaan positif.

Sementara itu, nilai rerata terendah terdapat pada indikator “saya memiliki ketertarikan pribadi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab saya” sebesar 2,85, meskipun masih dalam kategori cukup baik. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan internal maupun eksternal yang baik dalam menjalankan pekerjaan, seperti rasa tanggung jawab, harapan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung.

4.3.3 Variabel Mediasi Produktivitas Kerja (Z)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan oleh peneliti kepada responden yang menjadi karyawan Hotel Grand Verona Samarinda melalui Google Form dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Berikut informasi yang telah diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Berdasarkan Lampiran 2 tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja juga menunjukkan kecenderungan positif, dengan mayoritas responden memilih jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS).

Nilai rerata pada variabel ini berkisar antara 2,89 hingga 3,37, yang menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan tergolong baik. Nilai rerata tertinggi terdapat pada beberapa indikator, seperti “menyesuaikan penggunaan perlengkapan kerja sesuai kebutuhan” dan “mampu bekerja saat terjadi perubahan jadwal” dengan rerata 3,37, yang menunjukkan kemampuan adaptasi dan efisiensi kerja yang tinggi.

Sedangkan nilai rerata terendah terdapat pada indikator “hasil kerja dapat langsung digunakan tanpa banyak perbaikan” sebesar 2,89, yang menunjukkan masih adanya kebutuhan peningkatan dalam kualitas hasil kerja. Namun demikian, secara keseluruhan karyawan dinilai mampu bekerja secara efektif, efisien, dan adaptif dalam menjalankan tugasnya

4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan oleh peneliti kepada responden yang menjadi karyawan Hotel Grand Verona Samarinda melalui Google

Form dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Berikut informasi yang telah diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Lampiran 2 responden memberikan tanggapan yang sangat positif terhadap variabel kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) pada seluruh indikator.

Nilai rerata variabel kinerja karyawan berkisar antara 2,68 hingga 3,58, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori baik hingga sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada indikator “menjaga komunikasi yang baik dengan sesama anggota tim kerja” dengan rerata 3,58, yang menunjukkan kuatnya kerja sama tim.

Sementara itu, nilai rerata terendah terdapat pada indikator “bekerja dengan teliti sehingga jarang melakukan kesalahan” sebesar 2,68, yang menunjukkan masih adanya ruang perbaikan dalam aspek ketelitian kerja. Secara keseluruhan, karyawan menunjukkan kinerja yang baik dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi, serta profesionalisme dalam bekerja

4.3.5 Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS. Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu ditetapkan indikator pada setiap variabel penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator tersebut, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan layak dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Apabila hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel, maka kuesioner dapat digunakan untuk pengumpulan data kepada responden.

Tabel 4.6 Indikator Variabel

Variabel	Indikator				
Kecerdasan Emosional	KE1	KE2	KE3	KE4	KE5
Motivasi Kerja	MK 1	MK2	MK3	MK4	MK5
Produktivitas Kerja	PK 1	PK2	PK3	PK4	PK5
Kinerja Karyawan	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5

Sumber: Data Diolah Penulis, 2026

Setelah data dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis menggunakan metode SPSS. Dalam pendekatan SPSS, penilaian model dilakukan melalui dua tahapan, yaitu evaluasi outer model dan inner model. Evaluasi outer model difokuskan pada pengujian reliabilitas dan validitas dari masing-masing variabel penelitian.

4.3.6 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan yang terdapat dalam kuesioner sah (valid) atau tidak. Uji validitas penelitian ini dibantu menggunakan program IBM SPSS versi 25 yang dimana dinyatakan valid jika r hitung $>$ dari r tabel dengan hasil uji validitas.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas instrumen penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner dapat dipercaya dan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Salah satu pengujian yang dilakukan adalah uji validitas.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan yang terdapat dalam kuesioner sah (valid) atau tidak. Uji validitas dalam penelitian ini dibantu menggunakan program IBM SPSS versi 25, dimana suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Pada penelitian ini, jumlah responden sebanyak 48 orang sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,284 ($df = n-2 = 46, \alpha = 0,05$).

1. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

No Item	Pearson Correlation	Rtabel 5% (48) df=48-2	Sig.	Keterangan
X1.1	0,797	0,284	0,000	Valid
X1.2	0,550	0,284	0,000	Valid
X1.3	0.692	0,284	0,000	Valid
X1.4	0.564	0,284	0,000	Valid

X1.5	0.477	0,284	0,000	Valid
X1.6	0.674	0,284	0,000	Valid
X1.7	0.672	0,284	0,000	Valid
X1.8	0.673	0,284	0,000	Valid
X1.9	0.731	0,284	0,000	Valid
X1.10	0.333	0,284	0,000	Valid
X1.11	0.553	0,284	0,000	Valid
X1.12	0.422	0,284	0,000	Valid
X1.13	0.580	0,284	0,000	Valid
X1.14	0.385	0,284	0,000	Valid
X1.15	0.545	0,284	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* seluruh item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0,284) dan bernilai positif, serta memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item telah memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji validitas terhadap 15 pernyataan pada variabel Kecerdasan Emosional dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Selain itu, nilai korelasi yang dihasilkan pada masing-masing item menunjukkan kekuatan hubungan yang cukup baik antara setiap pernyataan dengan total skor variabel. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan mampu merepresentasikan indikator dari variabel kecerdasan emosional secara tepat. Tidak terdapat item yang gugur dalam pengujian ini, sehingga seluruh pernyataan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Dengan demikian, instrumen penelitian pada variabel kecerdasan emosional telah memenuhi kriteria kelayakan sebagai alat ukur, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut seperti uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Selain itu, kelayakan instrumen ini juga memberikan keyakinan bahwa hasil penelitian yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan kepercayaan yang baik. Dengan instrumen yang valid dan reliabel, proses analisis data dapat dilakukan secara lebih objektif sehingga kesimpulan yang dihasilkan

2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No Item	Pearson Correlation	Rtabel 5% (48) df=48-2	Sig.	Keterangan
X2.1	0.669	0,284	0,000	Valid
X2.2	0.588	0,284	0,000	Valid
X2.3	0.787	0,284	0,000	Valid
X2.4	0.656	0,284	0,000	Valid
X2.5	0.536	0,284	0,000	Valid
X2.6	0.750	0,284	0,000	Valid
X2.7	0.617	0,284	0,000	Valid
X2.8	0.777	0,284	0,000	Valid
X2.9	0.733	0,284	0,000	Valid
X2.10	0.748	0,284	0,000	Valid
X2.11	0.671	0,284	0,000	Valid
X2.12	0.612	0,284	0,000	Valid
X2.13	0.557	0,284	0,000	Valid
X2.14	0.554	0,284	0,000	Valid
X2.15	0.524	0,284	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* seluruh item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0,284) dan bernilai positif, serta memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item telah memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji validitas terhadap 15 pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu merepresentasikan variabel motivasi kerja secara tepat, sehingga dapat mengukur konsep yang dimaksud dalam penelitian.

3. Uji Validitas Variabel Mediasi Produktivitas Kerja

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Mediasi Produktivitas Kerja

No Item	Pearson Correlation	Rtabel 5% (48) df=48-2	Sig.	Keterangan
Z1.1	0,812	0,284	0,000	Valid
Z1.2	0,735	0,284	0,000	Valid
Z1.3	0,827	0,284	0,000	Valid
Z1.4	0,763	0,284	0,000	Valid
Z1.5	0,624	0,284	0,000	Valid
Z1.6	0,776	0,284	0,000	Valid
Z1.7	0,669	0,284	0,000	Valid
Z1.8	0,686	0,284	0,000	Valid
Z1.9	0,549	0,284	0,000	Valid
Z1.10	0,540	0,284	0,000	Valid
Z1.11	0,697	0,284	0,000	Valid
Z1.12	0,705	0,284	0,000	Valid
Z1.13	0,743	0,284	0,000	Valid
Z1.14	0,788	0,284	0,000	Valid
Z1.15	0,684	0,284	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* seluruh item pernyataan lebih besar dari nilai *r* tabel (0,284) dan bernilai positif, serta memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item telah memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji validitas terhadap 15 pernyataan pada variabel Mediasi Produktivitas Kerja dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid, hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel produktivitas kerja secara tepat dan konsisten, dengan terpenuhinya uji validitas ini, instrument penelitian dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya dengan melihat data yang diperoleh dari responden dalam mempresentasikan kondisi sebenarnya

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Pearson Correlation	Rtabel 5% (48) df=48-2	Sig.	Keterangan
Y1.1	0,733	0,284	0,000	Valid
Y1.2	0,699	0,284	0,000	Valid
Y1.3	0,711	0,284	0,000	Valid
Y1.4	0,636	0,284	0,000	Valid
Y1.5	0,607	0,284	0,000	Valid
Y1.6	0,761	0,284	0,000	Valid
Y1.7	0,666	0,284	0,000	Valid
Y1.8	0,674	0,284	0,000	Valid
Y1.9	0,722	0,284	0,000	Valid
Y1.10	0,626	0,284	0,000	Valid
Y1.11	0,702	0,284	0,000	Valid
Y1.12	0,682	0,284	0,000	Valid
Y1.13	0,601	0,284	0,000	Valid
Y1.14	0,742	0,284	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* seluruh item pernyataan lebih besar dari nilai *r* tabel (0,284) dan bernilai positif, serta memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item telah memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji validitas terhadap 14 pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

4.3.7 Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini hasil uji reabilitas ditentukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Dengan kriteria pengambilan keputusan yang dinyatakan oleh (Ghozali, 2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan layak atau reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* < 0,70

maka pertanyaan dinyatakan tidak layak atau tidak reliable. Uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Koefisien	
		<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional	15	0,893	Reliabel
Motivasi Kerja	15	0,926	Reliabel
Produktivitas Kerja	15	0,939	Reliabel
Kinerja Karyawan	14	0,934	Reliabel

Sumber: Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel tersebut, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,70. Variabel Kecerdasan Emosional memperoleh nilai sebesar 0,893, Motivasi Kerja sebesar 0,926, Produktivitas Kerja sebesar 0,939, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,934. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga instrumen penelitian dapat digunakan secara konsisten untuk mengukur masing-masing variabel.

4.3.7 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi-asumsi dasar dalam analisis regresi. Pengujian ini bertujuan untuk menghasilkan model yang valid, tidak bias, dan dapat dipercaya. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari masing-masing pengujian tersebut akan menunjukkan apakah data dan model regresi telah memenuhi kriteria yang ditetapkan sehingga layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut, Berikut hasil uji Normalitas dalam penelitian ini:

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui bahwa distribusi penelitian tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. korelasi nonparametrik

menggunakan metode Spearman pada IBM SPSS Statistics Penggunaan metode nonparametrik dipilih karena data penelitian tidak sepenuhnya memenuhi asumsi normalitas, sehingga diperlukan teknik analisis yang tidak mensyaratkan distribusi data normal.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

		Correlations				
			X1	X2	Z	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.682**	.834**	.756**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
		N	48	48	48	48
	X2	Correlation Coefficient	.682**	1.000	.586**	.650**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	48	48	48	48
	Z	Correlation Coefficient	.834**	.586**	1.000	.878**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
		N	48	48	48	48
	Y	Correlation Coefficient	.756**	.650**	.878**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
		N	48	48	48	48

****.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah Penulis di SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji korelasi nonparametrik menggunakan metode Spearman pada IBM SPSS Statistics dengan jumlah responden sebanyak 48 orang, diperoleh bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Variabel X1 menunjukkan hubungan yang kuat dengan X2, Z, dan Y, dengan nilai koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,682; 0,834; dan 0,756 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti hubungan tersebut signifikan secara statistik.

Selanjutnya, variabel X2 juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan variabel Z dan Y, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,586 dan 0,650

serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, variabel Z memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan variabel Y, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,878 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel X1 dan X2 cenderung diikuti oleh peningkatan pada variabel Z dan Y. Selain itu, hubungan antar variabel tergolong kuat hingga sangat kuat, terutama pada hubungan antara variabel Z dan Y yang memiliki tingkat korelasi paling tinggi dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator. VIF merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana varians koefisien regresi meningkat akibat adanya korelasi antar variabel prediktor. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai $VIF < 10$, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi sehingga seluruh variabel independen dapat dipertahankan sebagai prediktor yang layak. Sebaliknya, apabila nilai $VIF > 10$, maka menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi berganda. Hasil Uji dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	X1	.225	4.440
	X2	.694	1.441
	Z	.243	4.119

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah Penulis di SPSS, 2026

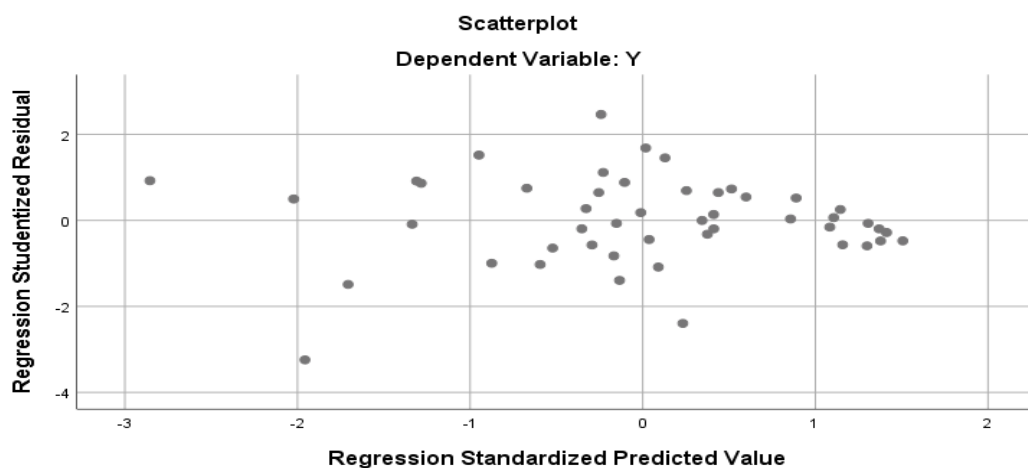
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada model regresi dengan variabel dependen Y, diperoleh nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen. Variabel X1 memiliki nilai tolerance sebesar 0,225 dan nilai VIF sebesar 4,440, variabel X2 memiliki nilai tolerance sebesar 0,694 dan nilai VIF sebesar 1,441, sedangkan variabel Z memiliki nilai tolerance sebesar 0,243 dan nilai VIF sebesar 4,119.

Seluruh variabel independen menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan penggunaan grafik scatterplot antara nilai prediksi terstandarisasi (*Regression Standardized Predicted Value*) dan residual terstandarisasi (*Regression Standardized Residual*) adalah untuk mengetahui pola sebaran residual. Jika titik-titik menyebar secara acak di sekitar angka nol tanpa membentuk pola tertentu (tidak melebar, tidak menyempit, tidak bergelombang), maka asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Sebaliknya, jika titik-titik membentuk pola tertentu (misalnya melebar seiring meningkatnya nilai prediksi), maka terjadi heteroskedastisitas

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah Penulis di SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dan Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol. Tidak terdapat pola yang jelas seperti menyempit, melebar, atau bergelombang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi, atau dengan kata lain, asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

4.3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen secara simultan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen, Selain itu analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah pengaruh (positif atau negative) dan signifikansi pengaruh antar variabel yang di teliti, dengan demikian analisis regresi dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.370	4.193		.088	.930
	X1	.096	.147	.093	.652	.518
	X2	.065	.044	.119	1.470	.149
	Z	.716	.132	.744	5.417	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Penulis di SPSS,2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.14 di atas, maka di dapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

$$Y = 0,370 + 0,096X_1 + 0,065X_2 + 0,017Z + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Motivasi Kerja

Z = Produktivitas Kerja

e = Tingkat Kesalahan (Error)

Pada variabel X_1 , diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,096 dengan nilai standar error sebesar 0,147 dan nilai t hitung sebesar 0,652. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,518, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Meskipun demikian, arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa X_1 memiliki hubungan searah dengan Y, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

Pada variabel X_2 , diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,065 dengan nilai standar error sebesar 0,044 serta nilai t hitung sebesar 1,470. Nilai signifikansi sebesar 0,149 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel X_2 juga tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan X_2 cenderung diikuti peningkatan Y, namun pengaruhnya tidak signifikan.

Sementara itu, pada variabel Z, diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,716 dengan nilai standar error sebesar 0,132 dan nilai t hitung sebesar 5,417. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel Z berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hal ini berarti setiap peningkatan pada variabel Z akan meningkatkan variabel Y secara signifikan.

Adapun nilai konstanta sebesar 0,370 dengan standar error 4,193 dan nilai signifikansi sebesar 0,930 menunjukkan bahwa ketika seluruh variabel independen

bernilai nol, maka nilai Y sebesar 0,370, namun konstanta tersebut tidak signifikan secara statistik.

4.3.9 Hasil Uji Mediasi

Untuk menguji pengaruh variabel intervening, penelitian ini menggunakan metode causal step. Menurut Ghozali, uji mediasi merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda. Uji mediasi dilakukan dengan menggunakan analisis regresi untuk mengestimasi hubungan kausal antar variabel dalam suatu model kausal yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui metode ini, peneliti dapat mengetahui apakah variabel intervening mampu memediasi hubungan antar variabel independen dan dependen secara signifikan atau tidak. Selain itu, pengujian dilakukan secara bertahap untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Tabel 4.15 Hasil Uji Mediasi Variabel X1 dan X2 terhadap Z

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.449	4.726		-.095	.925
	X1	.916	.094	.854	9.697	.000
	X2	.016	.049	.029	.327	.745

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data Diolah Penulis di SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel coefficients dengan variabel dependen produktivitas kerja (Z), dapat dijelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,916 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka produktivitas kerja juga akan meningkat secara signifikan.

Sementara itu, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,016 dengan nilai signifikansi 0,745 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, motivasi kerja belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa hanya kecerdasan emosional yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola emosi dibandingkan dengan tingkat motivasi kerja yang dimiliki

Tabel 4.16 Hasil Uji Mediasi Variabel Z terhadap Variabel Y

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.350	3.239		1.652	.105
	Z	.852	.066	.885	12.881	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Penulis di SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel coefficients dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan bahwa variabel produktivitas kerja (Z) memiliki nilai koefisien sebesar 0,852 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan. Nilai koefisien yang cukup besar juga menunjukkan bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.17 Hasil Uji Mediasi Variabel X1, X2 dan Z Terhadap Y

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.370	4.193		.088	.930
	X1	.096	.147	.093	.652	.518
	X2	.065	.044	.119	1.470	.149
	Z	.716	.132	.744	5.417	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Penulis di SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel coefficients dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,096 dengan nilai signifikansi 0,518 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan setelah dimasukkan variabel produktivitas kerja dalam model.

Selanjutnya, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,065 dengan nilai signifikansi 0,149 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

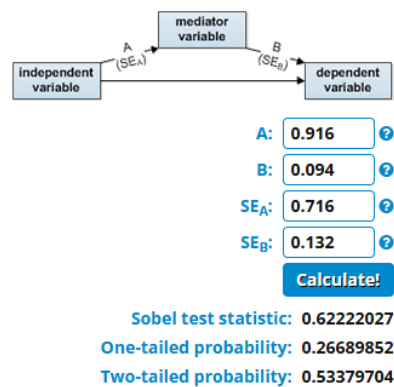
Sementara itu, variabel produktivitas kerja (Z) memiliki nilai koefisien sebesar 0,716 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan produktivitas kerja akan secara nyata meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa setelah memasukkan variabel produktivitas kerja sebagai variabel mediasi, pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menjadi tidak signifikan, sedangkan produktivitas kerja tetap berpengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja berperan penting sebagai variabel

mediasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, nilai koefisien beta terstandarisasi menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja ($\beta = 0,744$) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya. Hal ini memperkuat bahwa produktivitas kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel Test



Uji Sobel digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung variabel kecerdasan emosional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui produktivitas kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Perhitungan uji Sobel dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien regresi dan standar error dari masing-masing jalur.

Pada hubungan kecerdasan emosional (X1) → produktivitas kerja (Z) diperoleh nilai koefisien (a) sebesar 0,916 dengan standar error (Sa) sebesar 0,094. Selanjutnya, pada hubungan produktivitas kerja (Z) → kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien (b) sebesar 0,852 dengan standar error (Sb) sebesar 0,066. Berdasarkan nilai tersebut, maka dilakukan perhitungan uji Sobel dengan rumus:

$$Z = (a \times b) / \sqrt{(b^2 \times Sa^2) + (a^2 \times Sb^2)}$$

Langkah pertama menghitung $a \times b$, yaitu $0,916 \times 0,852 = 0,781$. Kemudian menghitung $b^2 \times Sa^2$, yaitu $(0,852^2 \times 0,094^2) = 0,726 \times 0,008836 = 0,00641$. Selanjutnya menghitung $a^2 \times Sb^2$, yaitu $(0,916^2 \times 0,066^2) = 0,839 \times 0,004356 = 0,00365$. Hasil kedua nilai tersebut dijumlahkan sehingga diperoleh $0,00641 +$

$0,00365 = 0,01006$, kemudian diakar kuadratkan menjadi $\sqrt{0,01006} = 0,1003$. Dengan demikian, nilai Z Sobel diperoleh sebesar $0,781 / 0,1003 = 7,79$.

Nilai Z hitung sebesar 7,79 lebih besar dari 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja mampu memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, pada hubungan motivasi kerja (X2) → produktivitas kerja (Z) diperoleh nilai koefisien (a) sebesar 0,016 dengan standar error (Sa) sebesar 0,049. Dengan menggunakan nilai b dan Sb yang sama, maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut: $a \times b = 0,016 \times 0,852 = 0,0136$. Kemudian $b^2 \times Sa^2 = (0,852^2 \times 0,049^2) = 0,726 \times 0,002401 = 0,00174$, dan $a^2 \times Sb^2 = (0,016^2 \times 0,066^2) = 0,000256 \times 0,004356 = 0,0000011$. Hasil penjumlahan keduanya adalah 0,001741, kemudian diakar kuadratkan menjadi $\sqrt{0,001741} = 0,0417$. Dengan demikian, nilai Z Sobel diperoleh sebesar $0,0136 / 0,0417 = 0,33$.

Nilai Z hitung sebesar 0,33 lebih kecil dari 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja tidak signifikan. Dengan demikian, produktivitas kerja tidak mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa produktivitas kerja berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, namun tidak berperan sebagai mediator pada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.10 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji uji T. Uji T (uji parsial) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan.

Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% (0,05). Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: apabila nilai signifikansi (sig.) < 0,05, maka H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (sig.) > 0,05, maka H_0 diterima, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.370	4.193		.088	.930
	X1	.096	.147	.093	.652	.518
	X2	.065	.044	.119	1.470	.149
	Z	.716	.132	.744	5.417	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Penulis di SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial, uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Z memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y, dengan koefisien regresi sebesar 0,716, nilai t sebesar 5,417, dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Z akan diikuti oleh peningkatan Y, serta kontribusi Z terhadap Y paling dominan dibandingkan variabel lainnya, terlihat dari nilai beta standar sebesar 0,744.

Sementara itu, variabel X1 dan X2 masing-masing memiliki koefisien regresi sebesar 0,096 dan 0,065 dengan nilai signifikansi 0,518 dan 0,149, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Y tidak signifikan, sehingga kedua variabel tersebut tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap perubahan Y dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji T tersebut, dapat disimpulkan bahwa hanya variabel Z yang berpengaruh signifikan terhadap Y, sedangkan X1 dan X2 tidak

memberikan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, Z merupakan faktor utama yang mempengaruhi Y, sedangkan X1 dan X2 tidak memiliki peran yang signifikan dalam model penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Merujuk pada analisis yang dihasilkan dan pengujian hipotesis penelitian yang memperlihatkan nilainya signifikansi setiap variabel yang pembahasannya secara rinci bisa dikemukakan seperti berikut:

4.4.1 Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,916 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengelola emosi, menjaga sikap positif dalam bekerja, serta mampu beradaptasi dengan berbagai situasi kerja. Kemampuan ini berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, sehingga produktivitas kerja menjadi lebih optimal.

Selain itu, kecerdasan emosional juga berperan penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja maupun dengan atasan. Karyawan yang mampu memahami dan mengontrol emosinya akan lebih mudah bekerja sama dalam tim, mengurangi konflik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi ini secara tidak langsung mendorong peningkatan produktivitas kerja karena pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih lancar dan terkoordinasi.

Berdasarkan deskripsi data sebelumnya, tingkat kecerdasan emosional karyawan berada pada kategori baik, yang tercermin dari kemampuan karyawan

dalam tetap bekerja secara optimal meskipun tanpa pengawasan serta mampu menyampaikan pendapat secara sopan. Hal ini mendukung hasil analisis bahwa kecerdasan emosional menjadi faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan, pembinaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengelolaan emosi yang baik.

4.4.2 Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,016 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,745 ($> 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja tidak dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja memiliki arah hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Artinya, peningkatan motivasi kerja yang dimiliki karyawan belum tentu secara langsung meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan.

Secara teoritis, motivasi kerja seharusnya menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif. Namun dalam penelitian ini, motivasi kerja belum mampu menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja, seperti kecerdasan emosional, kemampuan kerja, pengalaman, atau sistem kerja yang diterapkan di perusahaan.

Berdasarkan deskripsi data, motivasi kerja karyawan berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan untuk bekerja dengan

perasaan positif dan tanggung jawab. Namun demikian, kondisi tersebut belum cukup untuk meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki motivasi, namun belum sepenuhnya diikuti dengan peningkatan kinerja kerja yang optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memperhatikan faktor lain seperti pengembangan kemampuan, pengelolaan emosi, serta lingkungan kerja yang mendukung agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.

4.4.3 Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,716 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi produktivitas kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien, sehingga secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Secara teoritis, produktivitas kerja juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang produktif cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, tepat, dan berkualitas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh kondisi empiris di lapangan, dimana karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan pekerjaan, menggunakan perlengkapan kerja secara efisien, serta menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini

menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja melalui pelatihan, pengelolaan waktu kerja, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

4.4.4 Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,096 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,518 ($> 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan emosional memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Artinya, peningkatan kecerdasan emosional belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dalam penelitian ini.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya variabel lain yang lebih dominan mempengaruhi kinerja, seperti produktivitas kerja. Dalam penelitian ini terbukti bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peran kecerdasan emosional menjadi tidak langsung (melalui variabel mediasi).

Meskipun demikian, secara empiris kecerdasan emosional tetap memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan, terutama dalam hal komunikasi, kerja sama tim, serta kemampuan mengelola stres kerja. Hal ini terlihat dari kondisi karyawan yang mampu menyampaikan pendapat secara baik, menjaga hubungan kerja, serta tetap bekerja dengan tanggung jawab.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun tetap memiliki kontribusi secara tidak langsung melalui peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan tetap perlu memperhatikan pengembangan kecerdasan emosional karyawan sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4.4.5 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,065 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,149 ($> 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Artinya, peningkatan motivasi kerja belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dalam penelitian ini.

Selain itu, jika dikaitkan dengan teori kebutuhan dari Abraham Maslow, motivasi kerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan individu. Apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi, maka motivasi kerja cenderung stabil dan tidak lagi menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Hal ini dapat menjadi salah satu alasan mengapa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kemampuan dalam menghasilkan output kerja yang efektif dan efisien dibandingkan dengan tingkat motivasi kerja semata.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun tetap memiliki peran sebagai faktor pendukung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang dimediasi produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Verona Samarinda, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.
2. Motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda. Artinya, tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan tidak menentukan tingkat produktivitas kerja mereka
3. Produktivitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda, serta menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya. Artinya, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.
4. Kecerdasan emosional tidak terbukti berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda. Dengan kata lain, kecerdasan emosional hanya akan berdampak pada kinerja karyawan apabila terlebih dahulu meningkatkan produktivitas kerja.
5. Produktivitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Verona Samarinda, serta menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya. Artinya, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem kompensasi, mengingat masih terdapat sebagian variasi kinerja karyawan yang belum dijelaskan oleh model penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mekanisme mediasi antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja dengan jumlah sampel lebih besar
- c. Disarankan untuk memperluas objek penelitian tidak hanya pada industri perhotelan tetapi juga sektor jasa lainnya, serta memperbanyak jumlah sampel agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan.
- d. Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan metode pengumpulan data yang lebih variatif, seperti wawancara atau observasi langsung, untuk melengkapi data kuesioner dan meminimalisir bias jawaban dari responden.

2. Akademis

Bagi kalangan akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran terkait pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel mediasi. Diharapkan pula akademisi dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperkaya teori, metode, maupun variabel yang digunakan sehingga dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian. (2022). *Produktivitas kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Agil, R. M. S., Kusuma, I. G. N. A. G. E. T., & Anggraini, N. P. N. (2025). Pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Infinity 8 Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 12(1), 45–58.
- Arimbi, D. (2025). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Lariz Depari Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 101–112.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York, NY: Bantam Books.
- Goleman, D. (2017). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ* (25th anniversary ed.). New York, NY: Bantam Books.
- Hakim, A. R., & Alfiyah, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 89–98.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutabarat, R. S. D., & Adrian, A. (2025). Pengaruh fasilitas kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja di Hotel Harris Resort Barelang Batam. *Jurnal Manajemen Pariwisata*, 14(1), 33–47.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian manajemen. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 6(1), 1–12.
- Lubis, A. (2021). *Statistik untuk penelitian manajemen*. Medan: USU Press.
- Maryadi, & Misrania. (2020). Pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas kerja organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 75–84.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Pamulang, A. (2021). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 115–124.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam. (2020). Kecerdasan emosional dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 1–10.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG P24E-52WK-6CDG>

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, J. T. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Siswanto, & Hamid, D. (2017). Kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 1–9.
- Solehudin. (2018). Kecerdasan emosional dan pengaruhnya terhadap perilaku kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(2), 55–66.
- Soesana, A., Nugroho, B., & Rahmawati, D. (2023). Pengujian reliabilitas instrumen penelitian menggunakan Cronbach's Alpha. *Jurnal Statistika Terapan*, 7(1), 21–30.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Syarifuddin, & Saudi, M. H. M. (2022). Uji asumsi klasik dalam analisis regresi. *Jurnal Ekonomika*, 14(2), 89–99.
- Vikaliana, R. (2022). *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta: Media Sains Indonesia.
- Widodo, S., Lestari, D., & Putra, R. (2023). Validitas dan reliabilitas instrument penelitian kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 5(2), 60–72.
- Wijaya, C., Nugraha, A., & Prasetyo, B. (2020). Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(1), 23–34.
- Widyadana, S., et al. (2006). Kecerdasan emosional dan kecerdasan budaya dalam kinerja karyawan jasa. *Jurnal Psikologi Sosial*, 4(2), 112–125.
- Widyadana, S. (2024). Dampak kecerdasan emosional pada kinerja kreatif karyawan frontliner hotel di Solo. *Jurnal Pariwisata dan Hospitalitas*, 13(1), 1–15.
- Wursanto. (1988). *Manajemen kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yulianti, R., Vivianty, Y., Atmadjaja, & Hakim, A. R. (2023). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap organizational citizenship behavior karyawan generasi Z di Hotel Ijen Resort and Villas Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 11(2), 85–98.
- Zahriyah, L., Putri, A., & Kurniawan, R. (2021). Pengujian heteroskedastisitas pada model regresi linear. *Jurnal Statistika*, 9(1), 44–52.
- Zamrodah. (2022). Kinerja organisasi dan perencanaan strategis. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 12–22.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA YANG DI MEDIASI PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND VERONA SAMARINDA

Assalamualaikum Wr.Wb

Perkenalkan saya Ika Novita Sari, mahasiswi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja yang di Mediasi Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Verona Samarinda. Oleh karena itu, saya mohon ketersediaan Bapak, Ibu, Saudara/I untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini dengan kenyataan. Dan semua jawaban yang di berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terima kasih.

A. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : 17-20 21-30 31-40
 41-50 51-60
3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma
 S1 Lainnya
4. Departemen : House Keeping F&B
 Front Office Lainnya
5. Jabatan/ Posisi : Tuliskan
6. Status Kepegawaian : Tetap Kontrak
 Magang

B. PETUNJUK PENGISIAN RESPONDEN

Berikan tanda (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan:

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

C. PERNYATAAN KUSIONER

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kinerja Karyawan (Y)				
Saya selalu hadir bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah di tentukan				
Saya mematuhi seluruh peraturan dan SOP kerja yang berlaku di Hotel Grand Verona Samarinda				
Saya Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan				
Saya bekerja dengan teliti sehingga jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan				
Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas pelayanan hotel				
Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan				
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan kerja bersama				
Saya bersedia membantu rekan kerja Ketika mereka mengalami kesulitan				
Saya menjaga komunikasi yang baik dengan sesama anggota tim kerja				

Saya berusaha mencari solusi sendiri Ketika menghadapi permasalahan pekerjaan				
Saya memiliki kemauan untuk mengerjakan tugas tambahan demi kelancaran operasional hotel				
Saya aktif memberikan ide atau saran untuk meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan				
Saya bersikap sopan dan ramah kepada tamu maupun rekan kerja				
Saya mampu mengendalikan emosi saat menghadapi keluhan tamu atau tekanan kerja				
Saya menunjukkan sikap professional dalam menjalankan tugas sehari-hari				
Produktivitas Kerja (Z)				
Pekerjaan yang saya hasilkan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap kelancaran operasional hotel				
Hasil kerja saya dapat langsung digunakan tanpa perlu banyak perbaikan ulang				
Tugas yang saya kerjakan memberikan nilai tambah bagi kualitas pelayanan				
Saya mampu memprioritaskan pekerjaan penting tanpa mengganggu tugas lainnya				
Saya jarang membutuhkan waktu tambahan di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugas rutin				
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan alur kerja yang cepat dan ter struktur				
Saya menyesuaikan penggunaan perlengkapan kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan				
Saya memastikan fasilitas kerja tetap terjaga dengan baik sehingga dapat digunakan oleh karyawan lain				

Sebelum melaksanakan pekerjaan, saya terlebih dahulu memastikan ketersediaan sarana dan kebutuhan yang diperlukan.				
Saya tetap bekerja sesuai prosedur meskipun berada di bawah tekanan kerja				
Saya menjalankan tugas dengan tingkat ketelitian yang sama setiap hari				
Saya mempertahankan komitmen kerja meskipun menghadapi rutinitas pekerjaan yang berulang				
Saya dapat menyesuaikan cara kerja Ketika menghadapi karakter tamu yang berbeda-beda				
Saya mampu bekerja dengan baik saat terjadi perubahan jadwal atau pembagian tugas				
Saya mudah menerima metode kerja baru yang diterapkan oleh manajemen hotel				
Kecerdasan Emosional (X1)				
Saya memahami kelebihan dan kekurangan diri saya dalam menjalankan pekerjaan				
Saya menyadari perubahan emosi yang muncul saat bekerja dan dampaknya terhadap pekerjaan				
Saya mampu menilai kemampuan diri sebelum menerima tanggung jawab pekerjaan				
Saya tetap dapat bekerja dengan tenang meskipun menghadapi situasi kerja yang tidak terduga				
Saya mampu menahan reaksi emosional yang berlebihan dalam lingkungan kerja				
Saya mengendalikan sikap dan perilaku agar tetap sesuai dengan aturan kerja hotel				
Saya mendorong untuk meningkatkan kemampuan kerja tanpa harus diminta oleh atasan				

Saya tetap berusaha memberikan hasil terbaik meskipun tidak mendapatkan pengawasan langsung				
Saya memiliki keinginan kuat untuk berkembang dalam pekerjaan di hotel ini				
Saya mampu memahami perasaan tamu berdasarkan situasi yang mereka alami				
Saya berusaha menyesuaikan cara berkomunikasi sesuai dengan kondisi rekan kerja				
Saya memperhatikan kebutuhan orang lain sebelum mengambil Tindakan dalam pekerjaan				
Saya mampu membangun hubungan kerja yang positif dengan berbagai pihak hotel				
Saya dapat menyampaikan pendapat secara sopan tanpa menimbulkan konflik				
Saya mudah menyesuaikan diri dalam kerja kelompok dengan latar belakang yang berbeda				
Motivasi Kerja (X2)				
Saya merasa antusias saat memulai aktivitas kerja setiap hari				
Saya memiliki ketertarikan pribadi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
Saya menjalankan pekerjaan dengan perasaan senang tanpa merasa terpaksa				
Saya merasa perlu menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena tanggung jawab saya pribadi				
Saya terdorong untuk tetap aktif bekerja meskipun dalam kondisi kerja yang padat				
Saya merasa pekerjaan ini penting untuk di pertahankan dan dijalankan secara serius				

Saya melihat pekerjaan saya saat ini sebagai bagian dari rencana masa depan				
Saya berharap dapat memperoleh kesempatan pengembangan karier di hotel ini				
Saya memiliki tujuan pribadi yang ingin dicapai melalui pekerjaan yang saya jalani				
Saya merasa usaha kerja saya pantas untuk dihargai				
Saya memiliki rasa percaya diri terhadap kontribusi yang saya berikan di tempat kerja				
Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan di hotel ini				
Suasana kerja di hotel ini membuat saya merasa nyaman untuk bekerja				
Aktivitas kerja yang saya jalani tidak terasa membosankan				
Lingkungan kerja mendorong saya untuk tetap bersemangat dalam menjalankan tugas				

**Lampiran 2 Presentase Jawaban Responden
Variabel Kecerdasan Emosional (X1)**

No	Pernyataan	Presentase Jawaban Responden				Rerata
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Saya memahami kelebihan dan kekurangan diri saya dalam menjalankan pekerjaan	17 (35,4%)	19 (39,6%)	11 (22,9%)	1 (2,1%)	3,08
2	saya menyadari perubahan emosi yang muncul saat bekerja dan dampaknya terhadap pekerjaan	15 (31,3%)	21 (43,8%)	10 (20,8%)	2 (4,2%)	3,02
3	saya mampu menilai kemampuan diri sebelum menerima tanggung jawab pekerjaan	16 (33,3%)	24 (50%)	6 (12,5%)	2 (4,2%)	3,25
4	saya tetap dapat bekerja dengan tenang meskipun menghadapi situasi kerja yang tidak terduga	13 (27,1%)	24 (50%)	10 (20,8%)	1 (2,1%)	3,02
5	Saya mampu menahan reaksi emosional yang berlebihan dalam lingkungan kerja	23 (47,9%)	16 (33,3%)	8 (16,7%)	1 (2,1%)	3,27

6	saya mengendalikan sikap dan perilaku agar tetap sesuai dengan aturan kerja hotel	22 (45,8%)	22 (45,8%)	2 (4,2%)	2 (4,2%)	3,33
7	saya mendorong untuk meningkatkan kemampuan kerja tanpa harus diminta oleh atasan	18 (37,5%)	20 (41,7%)	8 (16,7%)	2 (4,2%)	3,125
8	saya tetap berusaha memberikan hasil terbaik meskipun tidak mendapatkan pengawasan langsung	30 (62,5%)	13 (27,1%)	3 (6,3%)	2 (4,2%)	3,47
9	saya memiliki keinginan kuat untuk berkembang dalam pekerjaan di hotel ini	23 (47,9%)	16 (33,3%)	8 (16,7%)	1 (2,1%)	3,27
10	saya mampu memahami perasaan tamu berdasarkan situasi yang mereka alami	17 (35,4%)	22 (45,8%)	7 (14,6%)	2 (4,2%)	3,125
11	Saya berusaha menyesuaikan cara berkomunikasi sesuai dengan kondisi rekan kerja	18 (37,5%)	19 (39,6%)	11 (22,9%)	0 (0%)	3,14

12	Saya memperhatikan kebutuhan orang lain sebelum mengambil tindakan dalam pekerjaan	16 (33,3%)	23 (47,9%)	9 (18,8%)	0 (0%)	3,14
13	saya mampu membangun hubungan kerja yang positif dengan berbagai pihak hotel	20 (41,7%)	18 (37,5%)	9 (18,8%)	1 (2,1%)	3,18
14	saya dapat menyampaikan pendapat secara sopan tanpa menimbulkan konflik	23 (47,9%)	23 (47,9%)	2 (4,2%)	0 (0%)	3,43
15	saya mudah menyesuaikan diri dalam kerja kelompok dengan latar belakang yang berbeda	29 (60,4%)	9 (18,8%)	10 (20,8%)	0 (0%)	3,39

Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

No	Pernyataan	Presentase Jawaban Responden				Rerata
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	
1	saya merasa antusias saat memulai aktivitas kerja setiap hari	12 (25%)	24 (50%)	11 (22,9%)	1 (2,1%)	2,97
2	saya memiliki ketertarikan pribadi	11 (22,9%)	21 (43,8%)	14 (29,2%)	2 (4,2%)	2,85

	terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab saya						
3	saya menjalankan pekerjaan dengan perasaan senang tanpa merasa terpaksa	15 (31,3%)	20 (41,7%)	11 (22,9%)	2 (4,2%)	3,45	
4	saya merasa perlu menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena tanggung jawab saya pribadi	21 (43,8%)	20 (41,7%)	6 (12,5%)	1 (2,1%)	3,27	
5	saya terdorong untuk tetap aktif bekerja meskipun dalam kondisi kerja yang padat	22 (45,8%)	17 (35,4%)	8 (16,7%)	1 (2,1%)	3,25	
6	saya merasa pekerjaan ini penting untuk di pertahankan dan di jalankan secara serius	21 (43,8%)	22 (45,8%)	3 (6,3%)	2 (4,2%)	3,29	
7	saya melihat pekerjaan saya saat ini sebagai bagian dari rencana masa depan	20 (41,7%)	23 (47,9%)	4 (8,3%)	1 (2,1%)	3,29	
8	saya berharap dapat memperoleh kesempatan pengembangan karier di hotel ini	24 (50%)	16 (33,3%)	6 (12,5%)	2 (4,2%)	3,29	
9	saya memiliki tujuan pribadi yang ingin	17 (35,4%)	22 (45,8)	8 (16,7%)	1 (2,1%)	3,14	

	dicapai melalui pekerjaan yang saya jalani					
10	saya merasa usaha kerja saya pantas untuk di hargai	22 (45,8%)	19 (39,6%)	5 (10,4%)	1 (2,1%)	3,28
11	saya memiliki rasa percaya diri terhadap kontribusi yang saya berikan di tempat kerja	24 (50%)	18 (37,5%)	5 (10,4%)	1 (2,1%)	3,35
12	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan di hotel ini	24 (50%)	16 (33,3%)	8 (16,7%)	0 (0%)	3,33
13	suasana kerja di hotel ini membuat saya merasa nyaman untuk bekerja	18 (37,5%)	21 (43,8%)	8 (16,7%)	1 (2,1%)	3,16
14	aktivitas kerja yang saya jalani tidak terasa membosankan	20 (41,7%)	23 (47,9%)	5 (10,4%)	0 (0%)	3,31
15	lingkungan kerja mendorong saya untuk tetap bersemangat dalam menjalankan tugas	20 (41,7%)	17 (35,4%)	11 (22,9%)	0 (0%)	3,18

Variabel Produktivitas Kerja (Z)

	Presentase Jawaban Responden	Rerata
--	------------------------------	--------

No	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Pekerjaan yang saya hasilkan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap kelancaran operasional hotel	17 (35,4%)	20 (41,7%)	7 (14,6%)	4 (8,3%)	3,04
2	Hasil kerja saya dapat langsung digunakan tanpa perlu banyak perbaikan ulang	10 (20,8%)	25 (52,1%)	11 (22,9%)	2 (4,2%)	2,89
3	Tugas yang saya kerjakan memberikan nilai tambah bagi kualitas pelayanan	16 (33,3%)	23 (47,9%)	8 (16,7%)	1 (2,1%)	3,125
4	Saya mampu memprioritaskan pekerjaan penting tanpa mengganggu tugas lainnya	23 (47,9%)	17 (35,4%)	8 (16,7%)	0 (0%)	3,31
5	Saya jarang membutuhkan waktu tambahan di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugas rutin	13 (27,1%)	20 (41,7%)	13 (27,1%)	2 (4,2%)	2,91
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan alur	20 (41,7%)	22 (45,8%)	6 (12,5%)	0 (0%)	3,29

	kerja yang cepat dan terstruktur					
7	Saya menyesuaikan penggunaan perlengkapan kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	25 (52,1%)	16 (33,3%)	7 (14,6%)	0 (0%)	3,37
8	Saya memastikan fasilitas kerja tetap terjaga dengan baik sehingga dapat digunakan oleh karyawan lain	22 (45,8%)	18 (37,5%)	8 (16,7%)	0 (0%)	3,29
9	Sebelum melaksanakan pekerjaan, saya terlebih dahulu memastikan ketersediaan sarana dan kebutuhan yang diperlukan.	23 (47,9%)	18 (37,5%)	6 (12,5%)	1 (2,1%)	3,31
10	Saya tetap bekerja sesuai prosedur meskipun berada di bawah tekanan kerja	19 (39,6%)	21 (43,8%)	6 (12,5%)	2 (4,2%)	3,18
11	Saya menjalankan tugas dengan tingkat ketelitian yang sama setiap hari	23 (47,9%)	17 (35,4%)	7 (14,6%)	1 (2,1%)	3,29
12	Saya mempertahankan komitmen kerja meskipun menghadapi	23 (47,9%)	17 (35,4%)	6 (12,5%)	2 (4,2%)	3,27

	rutinitas pekerjaan yang berulang						
13	Saya dapat menyesuaikan cara kerja Ketika menghadapi karakter tamu yang berbeda-beda	23 (47,9%)	19 (39,6%)	5 (10,4%)	1 (2,1%)	3,33	
14	Saya mampu bekerja dengan baik saat terjadi perubahan jadwal atau pembagian tugas	27 (56,3%)	15 (31,3%)	3 (6,3%)	3 (6,3%)	3,37	
15	Saya mudah menerima metode kerja baru yang diterapkan oleh manajemen hotel	19 (39,6%)	21 (43,8%)	6 (12,5%)	2 (4,2%)	3,18	

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Presentase Jawaban Responden				Rerata
		SS	S	TS	STS	
		(4)	(3)	(2)	(1)	
1	Saya selalu hadir bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah di tentukan	26 (54,2%)	7 (14,6%)	10 (20,8%)	5 (10,4%)	3,12
2	Saya mematuhi seluruh peraturan dan SOP kerja yang berlaku di Hotel Grand Verona Samarinda	25 (52,1%)	8 (16,7%)	8 (16,7%)	2 (4,2%)	2,95
3	Saya Menyelesaikan pekerjaan sesuai	24 (50%)	19 (39,6%)	2 (4,2%)	3 (6,3%)	3,33

	dengan batas waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya bekerja dengan teliti sehingga jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan	12 (25%)	25 (52,1%)	2 (4,2%)	2 (4,2%)	2,68
5	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas pelayanan hotel	19 (39,6%)	21 (43,8%)	7 (14,6%)	1 (2,1%)	3,20
6	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan	27 (56,3%)	14 (29,2%)	6 (12,5%)	1 (2,1%)	3,39
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan kerja Bersama	28 (58,3%)	14 (29,2%)	5 (10,4%)	1 (2,1%)	3,43
8	Saya bersedia membantu rekan kerja Ketika mereka mengalami kesulitan	27 (56,3%)	16 (33,3%)	5 (10,4%)	0 (0%)	3,45
9	Saya menjaga komunikasi yang baik dengan sesama anggota tim kerja	33 (68,8%)	11 (22,9%)	3 (6,3%)	1 (2,1%)	3,58
10	Saya berusaha mencari solusi sendiri Ketika menghadapi permasalahan pekerjaan	16 (33,3%)	17 (35,4%)	13 (27,1%)	2 (4,2%)	2,97

11	Saya memiliki kemauan untuk mengerjakan tugas tambahan demi kelancaran operasional hotel	19 (39,6%)	19 (39,6%)	6 (12,5%)	4 (8,3%)	3,10
12	Saya aktif memberikan ide atau saran untuk meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan	16 (33,3%)	25 (52,1%)	6 (12,5%)	1 (2,1%)	3,16
13	Saya bersikap sopan dan ramah kepada tamu maupun rekan kerja	30 (62,5%)	14 (29,2%)	3 (6,3%)	1 (2,1%)	3,52
14	Saya mampu mengendalikan emosi saat menghadapi keluhan tamu atau tekanan kerja	31 (66%)	9 (19,1%)	6 (12,5%)	1 (2,1%)	3,41
15	Saya menunjukkan sikap professional dalam menjalankan tugas sehari-hari	30 (62,5%)	11 (22,9%)	4 (8,3%)	3 (6,3%)	3,41

Lampiran 3 Hasil Uji SPSS

Sobel test 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Change Statistics		
							df1	df2	Sig. F Change
1	.870 ^a	.757	.746	4.41459	.757	70.167	2	45	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2734.929	2	1367.465	70.167	.000 ^b
	Residual	876.987	45	19.489		
	Total	3611.917	47			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.449	4.726		-.095	.925
	X1	.916	.094	.854	9.697	.000
	X2	.016	.049	.029	.327	.745

a. Dependent Variable: Z

Sobel test 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2621.019	1	2621.019	165.922	.000 ^b
	Residual	726.647	46	15.797		
	Total	3347.667	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.350	3.239		1.652	.105
	Z	.852	.066	.885	12.881	.000

a. Dependent Variable: Y

Sobel test 3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.894 ^a	.798	.785	3.91688	.798	58.068	3	44	.000

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2672.620	3	890.873	58.068	.000 ^b
	Residual	675.047	44	15.342		
	Total	3347.667	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.370	4.193		.088	.930
	X1	.096	.147	.093	.652	.518
	X2	.065	.044	.119	1.470	.149
	Z	.716	.132	.744	5.417	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian



Samarinda, 13 Oktober 2025

Nomor : 074/GV/HR/X/2025
Lampiran : -
Perihal : Surat Balasan Permohonan Penelitian

Kepada:
Yth. Ketua Program Studi
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
di-

Tempat

Dengan Hormat,

Salam hangat dari Grand Verona Hotel Samarinda...

Sehubungan dengan surat dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dengan No. 029/UWGM-FEB/A-SS/IX/2025 pada tanggal 30 September 2025 perihal Permohonan Ijin Penelitian, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami bersedia menerima penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas di Hotel Grand Verona Samarinda yang akan dilakukan oleh :

Nama : Ika Novita Sari
NIM : 22.61201.006

Kami menyampaikan bahwa kami bersedia menerima penelitian tersebut. Untuk lebih lanjut silahkan kiranya yang bersangkutan agar dapat datang ke Hotel kami untuk proses selanjutnya.

Demikian surat ini saya sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Your Sincerely,


Miftah Rizka
HR Coordinator

Approved By,


Hendri Kurniawan
Hotel Manager



laki-laki	21 s/d 30	SMA/SMK	F&B	Waiter	Kontrak
laki-laki	31 s/d 40	SMA/SMK	house keeping	Room attendance	Kontrak, Magang
laki-laki	21 s/d 30	SMA/SMK	Engginingering	technician	Kontrak
laki-laki	31 s/d 40	SMA/SMK	F&B	Sous Chef	Kontrak
perempuan	21 s/d 30	Diploma	Front Office	FDA	Kontrak
perempuan	21 s/d 30	S1	Human Resources	HR Officer	Kontrak
laki-laki	31 s/d 40	SMA/SMK	F&B	Steward	Kontrak
laki-laki	17 s/d 20	SMA/SMK	house keeping	Publik Area	Tetap
laki-laki	21 s/d 30	SMA/SMK	Front Office	Fda	Kontrak
laki-laki	21 s/d 30	SMA/SMK	F&B	Captain bqt	Kontrak
laki-laki	31 s/d 40	SMA/SMK	Front Office	Front desk agent	Kontrak
perempuan	21 s/d 30	Diploma	Fbp	Cook pastry	Kontrak
laki-laki	21 s/d 30	SMA/SMK	F&B	Cook	Kontrak
laki-laki	21 s/d 30	SMA/SMK	house keeping	Ra/PA	Tetap
laki-laki	21 s/d 30	SMA/SMK	house keeping	Public Area	Tetap
laki-laki	17 s/d 20	SMA/SMK	F&B	Cook	Kontrak
perempuan	17 s/d 20	SMA/SMK	Front Office	Front Desk Agent	Kontrak
laki-laki	21 s/d 30	SMA/SMK	Security	Anggota	Kontrak
perempuan	21 s/d 30	S1	HR	Hrd	Kontrak
perempuan	21 s/d 30	SMA/SMK	Front Office	Front office	Kontrak
laki-laki	21 s/d 30	SMA/SMK	Front Office	SPV FO	Kontrak
laki-laki	31 s/d 40	SMA/SMK	F&B	spv	Kontrak
laki-laki	21 s/d 30	SMA/SMK	F&B	Fb product	Kontrak
laki-laki	21 s/d 30	SMA/SMK	enggenering	spv	Kontrak
laki-laki	21 s/d 30, 31 s/d 40	SMA/SMK	F&B	Fb product	Kontrak
perempuan	21 s/d 30	SMA/SMK	Front Office	spv	Kontrak
perempuan	31 s/d 40	SMA/SMK	seles menegement	spv	Kontrak
laki-laki	31 s/d 40	SMA/SMK	Front Office	Spv	Kontrak

perempuan	31 s/d 40	Diploma	Front Office	Spv	Kontrak
laki-laki	31 s/d 40	SMA/SMK	Enggenering	Karyawan kontrak	Kontrak
laki-laki	21 s/d 30	Diploma	Enggenering	Karyawan kontrak	Kontrak
perempuan	21 s/d 30	SMA/SMK	F&B	Waiterss	Kontrak
perempuan	21 s/d 30	SMA/SMK	F&B	Waiterss	Kontrak
laki-laki	21 s/d 30	SMA/SMK	house keeping	DW	Kontrak
perempuan	17 s/d 20	SMA/SMK	Front Office	karyawan	Kontrak
perempuan	17 s/d 20	Diploma	F&B	karyawan dw	Kontrak
laki-laki	17 s/d 20	SMA/SMK	F&B	karyawan dw	Kontrak
perempuan	21 s/d 30	SMA/SMK	F&B	karyawan dw	Kontrak
laki-laki	31 s/d 40	SMA/SMK	F&B	karyawan kontrak	Kontrak
laki-laki	21 s/d 30	SMA/SMK	F&B product	karyawan kontrak	Kontrak
laki-laki	17 s/d 20	SMA/SMK	desain grafis	karyawan dw	Kontrak