

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMUNIKASI ANTAR PEGAWAI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

LUTHFI MUHAMMAD BASRI

NPM : 2201110017

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Luthfi Muhammad Basri
Nomor Pokok/NIRM : 2201110017
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KOMUNIKASI ANTAR PEGAWAI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA
SELATAN"

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10/07/2026 Pembimbing I : 
Firdaus Sianipar SE., MM
NIDN:02030066401

Tanggal 10/07/2026 Pembimbing II : 
Nur Effen SE., MM
NIDN:0202076102

Mengetahui:

Dekan
Tanggal : 13/07/2026



Dr. Hj. Misy. Mikial, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi Manajemen,
Tanggal : 13/07/2026



Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si
NIDN:0226028303

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Luthfi Muhammad Basri
Nomor Pokok/NIRM : 2201110017
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KOMUNIKASI ANTAR PEGAWAI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA
SELATAN"

Penguji Skripsi

Tanggal 10/07/2026..... Ketua Penguji : 
Firdaus Sianipar SE., MM
NIDN:02030066401

Tanggal 10/07/2026..... Penguji I : 
Nur Effen SE., MM
NIDN:0202076102

Tanggal 10/7/2026..... Penguji II : 
Veny Mayasari SE.,MM
NIDN:0204078902

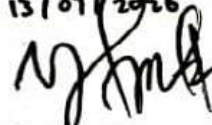
Mengesahkan:

Dekan
Tanggal : 13/07/2026



Dr. Hj. Misy. Mirdial, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi Manajemen,
Tanggal : 13/07/2026



Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si
NIDN:0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Aku tidak dilahirkan untuk menjadi sempurna, tetapi aku ingin menjadi seseorang yang terus bertumbuh dari setiap luka, belajar dari setiap kegagalan, dan tetap teguh dalam setiap ujian. Sebab aku percaya, hal-hal yang paling berharga tidak lahir dari kemudahan, melainkan dari kesabaran, pengorbanan, dan keyakinan yang dijaga dengan sungguh-sungguh. Semoga langkah ini membawaku menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesama.

Untuk Ayah dan Ibu, terima kasih karena doa kalian selalu menemukan jalannya untuk menguatkan, bahkan ketika aku hampir kehilangan kekuatan untuk melanjutkan perjalanan.

Kupersembahkan Skripsi Ini kepada :

- Allah SWT Puji dan syukur penulis panjatkan senantiasa memberikan kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini
- Kepada Keluargaku Tersayang
- Dosen – Dosen Universitas Tridinanti
- Sahabat Sahabatku
- Diriku Sendiri
- Almamater yang Kubanggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Luthfi Muhammad Basri
NPM/Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110017
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang 7 Juni 2026

Peneliti



Luthfi Muhammad Basri

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat, taufik, serta hidayah-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar Pegawai, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Tridinanti. Dalam penyusunan Skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat terselesaikan tanpa ada bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., MS selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E,M.Si,AK,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E,M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E,M.Si selaku Ketua Program Studi. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Firdaus Sianipar S.E., M.M selaku Dosen pembimbing utama yang telah berupaya semaksimal mungkin memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Nur Effen, SE. M.M selaku Dosen pembimbing Anggota yang juga telah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dr. M. Ima Andriyani S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing Akademik.
8. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan yang sudah memberikan akases dan izin secara terbuka untuk melakukan penelitian.
9. Teruntuk yang paling utama Kedua Orang Tua tercinta, terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah terputus, kasih sayang yang tulus, serta pengorbanan yang tak terhingga. Dalam setiap proses yang peneliti jalani,

selalu ada kekuatan yang lahir dari keikhlasan dan dukungan kalian. Terima kasih telah menjadi alasan terbesar peneliti untuk terus bertahan dan tidak menyerah hingga mampu berada pada titik ini. Semoga segala usaha yang peneliti capai menjadi bentuk bakti dan rasa terima kasih atas semua yang telah diberikan..

10. Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang tulus kepada teman-teman yang telah hadir dalam setiap proses yang peneliti lalui. Terkhusus yang telah membantu dan terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini. Dukungan, waktu, serta semangat yang diberikan sangat berarti dan menjadi bagian penting dalam penyelesaian skripsi ini. Kehadiran kalian menjadi bagian penting yang menguatkan langkah peneliti hingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh keyakinan. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan terbaik dari Tuhan Yang Maha Esa.
11. Teruntuk diri sendiri, terima kasih telah bertahan dan terus melangkah hingga titik ini. Apa yang diraih adalah bukti dari usaha dan keteguhan. Semoga setiap langkah ke depan senantiasa diberi kemudahan, keberkahan, dan berujung pada kesuksesan yang bermakna.

Peneliti telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyusun skripsi ini, namun sebagai manusia tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan. Peneliti menyadari bahwa Skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan di masa yang akan datang.

Palembang, April 2026

Peneliti

Luthfi Muhammad Basri

2201110017

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	12
2.1.1 Kecerdasan Emosional	12
2.1.2 Komunikasi Antar Pegawai.....	16
2.1.3 Lingkungan kerja.....	19
2.1.4 Produktivitas Kerja.....	22
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	24
2.3 Kerangka Berfikir	26
2.4 Hipotesis Penelitian.....	28
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	29
3.1.1 Tempat Penelitian.....	29
3.1.2 Waktu Penelitian	29
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.2.1 Sumber Data.....	30
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	31

3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling.....	32
3.3.1 Populasi	32
3.3.2 Sampel.....	34
3.3.3 Sampling.....	35
3.4 Rancangan Penelitian	35
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	36
3.5.1 Variabel Penelitian	36
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.6 Instrumen Penelitian.....	41
3.7 Uji Instrumen Penelitian	42
3.7.1 Uji Validitas	42
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.8 Teknik Analisis	44
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	45
3.8.2 Uji Normalitas	45
3.8.3 Uji Multikolinearitas.....	46
3.8.4 Uji Heteroskedastisitas	46
3.8.5 Uji Regresi linier Berganda.....	46
3.9 Uji Hipotesis	47
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	47
3.9.2 Uji Parsial (Uji t).....	48
3.9.3 Uji Koefisien Korelasi (r).....	50
3.9.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Organisasi.....	52
4.1.1 Sejarah Singkat Organisasi.....	52
4.1.2 Visi Organisasi	55
4.1.3 Misi Organisasi	55
4.1.4 Struktur Organisasi	56
4.1.5 Tugas Pokok Dan Tanggung Jawab	58
4.1.5.1 Kepala Dinas	58
4.1.5.2 Sekretaris	58

4.1.5.3 Sekretariat.....	58
4.1.5.4 Bidang SMA Dan SMK	59
4.1.5.5 Bidang Pendidikan khusus Layanan Khusus (PKLK)	59
4.1.5.6 Bidang pendidikan dan Tenaga kependidikan (PTK)	60
4.2 Pembahasan Dan Hasil Penelitian.....	60
4.2.1 Karakteristik Responden	60
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
4.3 Uji Instrumen Penelitian	64
4.3.1 Uji Validitas	64
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	69
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	71
4.4.1 Uji Normalitas	71
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	74
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	75
4.4.4 Uji Regresi Linier Berganda.....	76
4.4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	79
4.5 Uji Hipotesis	80
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	80
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	81
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	84
4.6.1 Pengaruh Variabel X1,X2,X3 Terhadap Variabel Y	85
4.6.2 Pengaruh Variabel X1 Terhadap Variabel Y	86
4.6.3 Pengaruh Variabel X2 Terhadap Variabel Y	86
4.6.4 Pengaruh Variabel X3 Terhadap Variabel Y	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	91
5.3 Sistematika Penulisan	92
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	21
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2 Skala Likert	32
Tabel 3.3 Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan	33
Tabel 3.4 Variabel Penelitian Dan Devinisi Operasional.....	37
Tabel 3.5 Alternatif Jawaban.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1).....	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Antar Pegawai (X2).....	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X1).....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Antar Pegawai (X2).....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3).....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y).....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi	78
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	79
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	81
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	27
Gambar 4.1 Logo Dinas Pendidikan Sumatera Selatan.....	54
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan ...	57
Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Normalitas	73
Gambar 4.4 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75

ABSTRAK

Luthfi Muhammad Basri. 2026. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar Pegawai, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti. Dibimbing oleh Firdaus Sianipar, S.E., M.M. dan Nur Effen, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 203 pegawai, dengan sampel sebanyak 67 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai *F* hitung sebesar 405,310 dan nilai signifikansi 0,000. Secara parsial, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai *t* hitung sebesar 3,778 dan signifikansi 0,000. Komunikasi antar pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai *t* hitung sebesar 14,964 dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai *t* hitung sebesar 9,416 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,951 menunjukkan bahwa 95,1% variasi produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 4,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah komunikasi antar pegawai.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar Pegawai, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai.

ABSTRACT

Luthfi Muhammad Basri. 2026. *The Influence of Emotional Intelligence, Inter-Employee Communication, and Work Environment on Employee Work Productivity at the South Sumatra Provincial Education Office. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Tridianti University. Supervised by Firdaus Sianipar, S.E., M.M. and Nur Effen, S.E., M.M.*

This study aims to determine the influence of emotional intelligence, inter-employee communication, and work environment on employee work productivity at the South Sumatra Provincial Education Office, both simultaneously and partially. The research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 203 employees, while the sample comprised 67 respondents selected using the Slovin formula and simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, F-test, t-test, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis.

The results of the study indicate that emotional intelligence, inter-employee communication, and work environment simultaneously have a significant effect on employee work productivity, with an F-value of 405.310 and a significance value of 0.000. Partially, emotional intelligence has a positive and significant effect on employee work productivity, with a t-value of 3.778 and a significance value of 0.000. Inter-employee communication also has a positive and significant effect on employee work productivity, with a t-value of 14.964 and a significance value of 0.000. Likewise, the work environment has a positive and significant effect on employee work productivity, with a t-value of 9.416 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.951 indicates that 95.1% of the variation in employee work productivity can be explained by emotional intelligence, inter-employee communication, and work environment, while the remaining 4.9% is influenced by other variables outside the scope of this study. Among the independent variables, inter-employee communication is the most dominant factor affecting employee work productivity.

Keywords: *Emotional Intelligence, Inter-Employee Communication, Work Environment, Employee Work Productivity.*

RIWAYAT HIDUP

Luthfi Muhammad Basri dilahirkan di kota Medan Pada Tanggal 3 Februari 2004, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, anak dari Bapak Khairil Basri dan Ibu Tri Nopriyanti.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SD Swasta Hikmatul Fadillah Medan, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Swasta Bina Cipta Palembang dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2021 di Sekolah Menengah Kejuruan negeri 4 Palembang, pada tahun 2022 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis program Studi Manajemen Universitas Tridianti.

Palembang

2026

Luthfi Muhammad Basri

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Hasibuan, (2021:10) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena menjadi penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas kerja. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas, teknologi, maupun anggaran, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Pegawai yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, komunikasi yang baik, serta mampu bekerja sama dengan lingkungan kerja yang mendukung akan membantu organisasi mencapai tujuan secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara baik dan profesional agar organisasi mampu meningkatkan kinerja serta memberikan pelayanan yang maksimal, khususnya pada instansi pemerintah yang berhubungan langsung dengan pelayanan publik. Afandi (2021:10) menyatakan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Dengan demikian, kualitas Sumber Daya Manusia bukan hanya sekadar

kuantitas pegawai yang tersedia, tetapi kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara konsisten, profesional, dan bertanggung jawab merupakan elemen kunci yang harus diperhatikan dalam setiap organisasi.

Dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi semakin krusial karena instansi ini memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Pelaksanaan program pendidikan yang tepat waktu, akurat, dan berkualitas sangat bergantung pada produktivitas kerja pegawai yang melaksanakan tugas administratif maupun teknis. Produktivitas kerja pegawai yang kompeten dan profesional mampu mendorong percepatan penyelesaian pekerjaan, pengelolaan data yang valid, serta pelaksanaan koordinasi internal yang efektif sehingga layanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara optimal.

Menurut Prianto (2024) produktivitas kerja adalah kemampuan individu dalam memanfaatkan seluruh sumber daya organisasi termasuk waktu, tenaga, keterampilan, dan fasilitas secara efektif dan efisien untuk menghasilkan output kerja yang tidak hanya memenuhi standar yang ditetapkan tetapi juga menunjukkan kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Penelitian ini menegaskan bahwa produktivitas kerja tidak sekadar menyelesaikan target pekerjaan, namun juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam memaksimalkan potensi diri serta sumber daya yang tersedia sehingga hasil kerja mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi

secara keseluruhan. Dalam konteks tersebut, produktivitas kerja merupakan indikator penting keberhasilan individu dan organisasi karena mempertimbangkan kuantitas dan kualitas keluaran kerja secara bersamaan serta menuntut pegawai untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan tugas dan dinamika lingkungan kerja.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Secara internal, faktor seperti kemampuan mengelola emosi, motivasi kerja, dan kemampuan beradaptasi sangat berperan dalam menentukan sejauh mana pegawai mampu menghadapi tekanan tugas serta menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Sementara itu, faktor eksternal seperti komunikasi antar pegawai dan kondisi lingkungan kerja juga turut menentukan kelancaran pelaksanaan tugas. Kedua jenis faktor ini saling berinteraksi dan bersama-sama mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dalam organisasi.

Salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola perasaan diri sendiri maupun orang lain, serta menggunakan informasi emosional tersebut dalam pengambilan keputusan dan interaksi sosial di tempat kerja. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, meredam konflik interpersonal, dan mempertahankan stabilitas kerja dalam berbagai kondisi tugas yang dinamis. Dengan kemampuan tersebut,

pegawai dapat bekerja lebih konsisten dan profesional dalam menyelesaikan tugasnya sehingga produktivitas kerja secara umum dapat meningkat.

Selain kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai juga memegang peranan penting dalam mendukung produktivitas kerja. Komunikasi kerja merupakan proses penyampaian dan penerimaan informasi antar individu atau kelompok dalam organisasi untuk menciptakan pemahaman bersama dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi yang efektif tidak hanya memperlancar koordinasi pekerjaan, tetapi juga memperjelas pembagian tugas, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meminimalkan miskomunikasi yang dapat menyebabkan penundaan atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Takrim & Santoso (2023) menemukan bahwa komunikasi kerja yang baik mendorong pemahaman tugas yang lebih jelas sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan tepat waktu. Selanjutnya, Panjaitan & Putri (2024) juga menegaskan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan kerjasama antarpegawai, yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain faktor internal tersebut, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Septianti (2023) terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik ruang kerja, fasilitas, sistem kerja, serta interaksi sosial yang terjadi di dalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman dan semangat kerja yang tinggi, sehingga pegawai mampu berkonsentrasi dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Permana & Ratnawili, (2026) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan serta semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya turut meningkatkan produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meliputi aspek fisik, tetapi juga norma, budaya organisasi, dan hubungan interpersonal yang positif.

Lebih lanjut, penelitian empiris yang dilakukan oleh Triana & Pramana (2026) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sebuah perusahaan di Indonesia. Penelitian ini tidak hanya menemukan adanya pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja, tetapi juga menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut saling memperkuat satu sama lain dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Temuan ini relevan dalam konteks produktivitas kerja karena menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola emosi, berkomunikasi secara efektif, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung merupakan kombinasi yang mampu mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, secara umum pelaksanaan pekerjaan telah

berjalan dengan baik dan mencerminkan profesionalisme organisasi. Namun demikian, diduga masih terdapat beberapa pekerjaan administrasi yang mengalami keterlambatan penyelesaian pada waktu tertentu. Hasil pengamatan awal menunjukkan sekitar 22% proses pekerjaan administrasi masih belum selesai sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menjadi perhatian karena proses pelayanan administrasi pada instansi memiliki tahapan kerja yang cukup kompleks mulai dari verifikasi berkas, disposisi, validasi, hingga penandatanganan pimpinan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku.

Dari aspek kecerdasan emosional, dalam kondisi pekerjaan dengan aktivitas yang relatif tinggi masih diduga terlihat adanya perbedaan kemampuan pegawai dalam mengelola emosi kerja. Selain itu, masih ditemukan sebagian pegawai yang mengalami penurunan fokus kerja ketika menghadapi peningkatan aktivitas pekerjaan administrasi. Hal tersebut diduga terlihat dari sekitar 25% pegawai yang menunjukkan kondisi kurang optimal dalam menjaga konsentrasi kerja pada saat beban pekerjaan meningkat. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan pengendalian emosi dan kestabilan kerja memiliki peranan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Pada aspek komunikasi antarpegawai, hasil wawancara dan prasurvei awal menunjukkan bahwa sekitar 20% proses penyampaian informasi pekerjaan masih memerlukan konfirmasi ulang untuk memastikan kesamaan pemahaman antarpegawai dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa

komunikasi dan koordinasi kerja masih diduga perlu ditingkatkan mengingat proses pelayanan administrasi melibatkan beberapa bagian kerja yang saling berkaitan sesuai prosedur kerja yang berlaku

Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi awal peneliti, kondisi lingkungan kerja pada waktu tertentu masih cukup padat dan ramai sehingga mempengaruhi kenyamanan serta konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan administrasi. Hal tersebut terlihat dari sekitar 22% aktivitas kerja di dalam ruangan yang diduga masih berpotensi mengganggu fokus kerja pegawai. Kondisi ini terlihat sejalan dengan tingginya aktivitas pelayanan administrasi seperti proses pekerjaan penginputan data administrasi, pengarsipan surat masuk dan surat keluar, disposisi surat, verifikasi berkas administrasi, serta penyusunan laporan kegiatan masih memerlukan tambahan waktu penyelesaian. Kondisi tersebut menjadi perhatian karena pekerjaan administrasi tersebut merupakan aktivitas rutin yang dilakukan setiap hari dan melibatkan beberapa tahapan kerja mulai dari pemeriksaan kelengkapan data, pencatatan administrasi, verifikasi, hingga persetujuan pimpinan sesuai prosedur kerja yang berlaku..

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kecerdasan emosional, komunikasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja maupun produktivitas pegawai. Permana & Ratnawili (2026) menemukan bahwa kecerdasan emosional serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya, Patuan Panjaitan & Putri, (2024) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional, komunikasi, dan lingkungan kerja

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Irwan & Latief Fitriani (2023) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Meskipun demikian, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian terdahulu karena sebagian penelitian lebih banyak menempatkan kinerja sebagai variabel terikat dibandingkan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian yang mengkaji secara Simultan variabel kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada instansi pemerintahan masih belum banyak dilakukan. Penelitian pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan juga masih jarang ditemukan.

Dengan pertimbangan tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk dilakukan untuk memberikan gambaran pengamatan mengenai pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi antarpegawai, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, serta menjadi dasar rekomendasi strategi peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul:

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Antar Pegawai, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi antar pegawai secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi antar pegawai secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta menambah wawasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian serupa di masa yang akan datang dan diharapkan dapat dipakai sebagai informasi yang berguna bagi penelitian – penelitian selanjutnya.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan dalam memahami pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi antar pegawai, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai, sehingga dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Msy. Mikial, Dkk. (2025). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
- Afandi, p. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Teori, Konsep, Dan indikator* (2nd Editio).
- Agus Sugiyardi, Moh. Helmi Hidayat, M. (2022). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(2), 216–225.
- Anwar Sanusi. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Busro. (2021). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Caesaria, N. K., Hamidah, T., & Wijayani, M. R. (2026). *Pengaruh Kebosanan Kerja Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Produktivitas Karyawan PT X*. 006(2), 1–7.
- Cahyani, E., & Septianti, D. (2023). *ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI , LINGKUNGAN KERJA NON*. 8, 80–90.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Eka Lestari, Nadhilah Ajrina, Rio Febriyan, Tria Indah Ristika, Cantika Amalia, Sari Bulan Hasibuan, Fikri Syuhadi, F. H. (2022). *Peran Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi*. 4, 2036–2039.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2021). *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional): Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hartini, H.-, N, N., & Wardhana, A. (2022). *Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan Self-esteem serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja*

- Guru. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 150. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i2.5625>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (25th ed.). PT Bumi Aksara.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana, A. Z. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Makassar. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 5.
- Irwan, & Latief Fitriani. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(1), 148. <https://www.bosowasemen.co.id/2021>
- Juliansyah noor. (2021). *Metodologi Penelitian: skripsi, Disertasi dan karya ilmiah*. Kencana.
- Karmila, K., & Wardah, W. (2024). Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Komunikasi Dan Organisasi (J-KO)*, 6(2), 55–64. <https://doi.org/10.26618/jko.v6i2.15878>
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kinerja, T., Pada, K., Denpasar, K., Agung, A., Dara, S., Bagus, I., Agung, G., & Pramana, Y. (2026). *YUME : Journal of Management Kecerdasan Emosional , Komunikasi Dan Lingkungan Kerja*. 9(1), 982–990.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, E. A., Suratriadi, P., Alif, M. I., Bina, U., & Informatika, S. (2024). *Jurnal Komunikasi, Sosial, dan Ilmu Politik*. 7482, 291–309.
- Patuan Panjaitan, H., & Putri, D. M. (2024). *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND INTERPERSONAL COMMUNICATION CAPABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. HM*. 12(2), 185–

197.

<http://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

Permana, D., & Ratnawili. (2026). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TOXIC DAN KECERDASAN*. 7(1), 132–142.

Prianto, B., Rahmani, N. A. B., & Nasution, J. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bank Muamalat Cabang Stabat Kabupaten Langkat). *Jesya*, 7(2), 1971–1982. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1748>

Puspitasari, D., & Putra Danaya, B. (2022). Pentingnya Peranan Komunikasi Dalam Organisasi: Lisan, Non Verbal, Dan Tertulis (Literature Review Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 257–268. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.817>

Robbins, S. P. & J. T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th Editi). Pearson Educatin.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 (ed.)). Alfabeta. 978-602-289-533-6

Surya, T. M., Utami, R. T., & Sambodja, E. (2025). *Employee Happiness and Productivity : The Key to Successful Modern Management*.

Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumaber Daya Manusia* (14th ed.). Kencana.

Takrim, M., & Santoso, A. T. (2023). PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN: *THE EFFECT OF COMMUNICATION ABILITY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. *Anterior Jurnal*, 22(2 SE-Articles), 94–100. <https://doi.org/10.33084/anterior.v22i2.4920>

Wulandari, W., & Lailiyah, N. (2022). Produktivitas Kerja dan Hubungannya dengan Motivasi, Upah dan Kedisiplinan Kerja Karyawan. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v6n2.p149-160>

Yoedani, I. N. S. N. M. (2021). *Metodologi Penelitian* (Edisi 1). CV Intelektual Manifes Media.

Yuniarti, S. (2022). *Statistika untuk Penelitian*. CV Pustaka Setia.

