

## DAMPAK Kecerdasan Emosional dan Modal Intelektual pada Produktivitas Belajar Online/Daring pada Masa Pandemi Covid-19 Mahasiswa Institut Bisnis dan Informatika Kosgoro 1957

<sup>1</sup>Asrarudin, <sup>2</sup>Dyah Utami Dewi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957

Email: <sup>1</sup>[asrarudinmau@gmail.com](mailto:asrarudinmau@gmail.com), <sup>2</sup>[thee.eich@gmail.com](mailto:thee.eich@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang tujuannya untuk mengetahui dampak kecerdasan emosional dan modal intelektual terhadap produktivitas belajar *online* pada masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57. Metode penentuan sampel adalah *proportionate stratified sampling* dan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel/responden. Berdasarkan *output* rumus Slovin, jumlah sampel sebanyak 95 responden dari populasi sebanyak 2.080. Berdasarkan *output* pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas belajar pada masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional semakin tinggi produktivitas belajar mahasiswa IBI-K57; koefisien parameter jalur pengaruh modal intelektual terhadap produktivitas belajar mengindikasikan bahwa modal intelektual berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas belajar di masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57. Temuan ini menunjukkan bahwa modal intelektual memiliki pengaruh positif tetapi tidak berdampak terhadap produktivitas belajar di masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57. Dengan kata lain, modal intelektual tidak memberikan pengaruh berarti terhadap produktivitas belajar di masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Modal Intelektual, Produktivitas Belajar, Pandemi Covid-19

### I. PENDAHULUAN

Setiap warga negara Indonesia memiliki kesempatan yang sama memperoleh pendidikan yang layak untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas hidupnya dimana pun dia berada. Kesempatan yang berkeadilan memperoleh pendidikan bagi insan Indonesia dijamin dalam UUD 1945 Pasal 31 ayat 1, bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran dan pada ayat 3 disebutkan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa... (Nurjamila Siregar, 2019).

Seperti yang diuraikan di atas bahwa salah satu tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa yang dapat diterjemahkan sebagai upaya meningkatkan produktivitas dalam hidupnya, baik sebagai individu maupun kelompok. Secara konseptual produktivitas merupakan faktor krusial suatu bisnis yang didorong kepuasan dan lingkungan kerja pegawai (Shobe, 2018), produktivitas merupakan proses berkelanjutan (*continuous processes*) dari setiap jenis kegiatan (Moktadir et al., 2017), produktivitas dapat juga diartikan sebagai konsekuensi logis dari penghargaan (*reward*), komitmen dan loyalitas (Olumuyiwa FO, 2014).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas sesungguhnya merupakan segala bentuk kegiatan yang dilakukan seseorang baik dalam bentuk fisik maupun psikis yang dapat memberikan keunggulan bagi individu atau organisasi secara berkelanjutan tanpa terbatas waktu. Atas dasar definisi konseptual di atas, produktivitas dalam penelitian ini diartikan sebagai proses belajar berkelanjutan di masa pandemi covid-19 Mahasiswa IBI-K57 dikaitkan dengan kecerdasan emosional dan modal intelektual.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan berpikir, memahami dan mengelola emosi seseorang (Härtel et al., 2010); atau dapat juga dikatakan kecerdasan emosional adalah faktor psikologis yang dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas seseorang (Waheed Akhtar et al., 2017). Dengan demikian konsep kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengelola emosi dalam dirinya dan emosi pada orang lain agar menghasilkan *output* produktif bagi individu atau organisasi.

Aspek lain yang dikaji dalam penelitian ini adalah modal intelektual hubungannya dengan produktivitas belajar. Modal intelektual adalah akumulasi ilmu pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk mencapai keunggulan bersaing (Heidari et al., 2018); modal intelektual juga dapat didefinisikan sebagai pengetahuan, informasi, dan pengalaman yang digunakan untuk menciptakan kemakmuran (Asare, 2013); atau dapat juga diartikan sebagai warisan genetik, pendidikan, pengalaman, dan sikap terhadap kehidupan dan bisnis (Hudgins, 2014). Oleh karena itu, modal intelektual mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan, pendidikan, pengalaman, dan sikap yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas individu atau organisasi. Atau dengan pernyataan lain, modal intelektual merupakan kekayaan personal bernilai tinggi yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas hidupnya.

Sebagaimana diketahui selama pandemi Covid-19 melanda Indonesia, (Maret 2020–sekarang) “memaksa” sistem pembelajaran di semua level pendidikan, dari Sekolah Dasar hingga Perguruan Tinggi, dilakukan secara virtual atau *online*. Hal ini *in line* dengan laporan *United Nations Development Programs* (UNDP) bahwa krisis Covid-19 memaksa orang melakukan kegiatannya di rumah untuk menekan laju penyebaran Covid-19, termasuk kegiatan belajar (Hall et al., 2020). Untuk itu, pemerintah R.I melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) menerbitkan Surat Edaran Nomor 4 dan 15 tahun 2020 tentang Pedoman Belajar Dari Rumah (BDR) untuk menekan penyebaran Covid-19.

Proses belajar mengajar melalui virtual menimbulkan masalah baru yang rumit, antara lain kesiapan sarana dan prasarana pembelajaran seperti jaringan internet, kemampuan media komunikasi (hp dan laptop), dan yang paling menonjol adalah kemampuan mengelola masalah ini agar produktivitas belajar dapat berjalan dengan semestinya. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji keterkaitan kecerdasan emosional dan modal intelektual terhadap produktivitas belajar *online/daring* pada masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan:

- 1) Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Belajar *online/daring* pada masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57;
- 2) Modal Intelektual terhadap Produktivitas Belajar *online/daring* pada masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57; dan

- 3) Kecerdasan Emosional dan Modal Intelektual secara bersama-sama terhadap Produktivitas Belajar *online/daring* pada masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57.

## II. KAJIAN TEORI

### 2.1 Produktivitas Belajar

Setiap individu memiliki keinginan untuk meningkatkan kompetensi dirinya untuk mencapai keunggulan. Kompetensi, baik dalam bentuk *behavioural competency (soft competency)* maupun *technical competency (hard competency)*, memainkan peran sangat penting untuk meningkatkan produktivitas individu (Zeuch, 2016). Produktivitas adalah efektivitas pemanfaatan sumber daya yang dimiliki (Nnadi, 2015) untuk menghasilkan (output) yang lebih besar. Untuk itu, produktivitas erat kaitannya dengan efisiensi dan efektivitas. efisiensi adalah penggunaan sumber daya minimum sedangkan efektivitas merupakan usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan (OH & MI, 2016), juga ditulis oleh (Taghipour et al., 2015) bahwa produktivitas merupakan indeks dari efektivitas, efisiensi, kinerja, inovasi, kualitas, budaya, dan kualitas hidup yang tujuannya meningkatkan kesejahteraan, sedangkan (G, 2015) mengartikan produktivitas sebagai usaha yang dilakukan secara disiplin untuk mencapai kemajuan berkelanjutan. Dijelaskan bahwa disiplin adalah kemampuan mengalahkan kelemahan dan emosi.

Beberapa temuan penelitian mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan sumber daya *intangible* yang dimiliki individu berpengaruh positif terhadap produktivitas (Town et al., 2016). Diuraikan bahwa kemampuan mengelola dan memanfaatkan kompetensi secara efisien dapat meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa produktivitas individu berkaitan dengan pengetahuan teknis, kemampuan, dan pengelolaan ilmu pengetahuan (Naderi Moghaddam, 2017).

Berdasarkan beberapa konsep dan teori yang diuraikan di atas dapat disintesis bahwa produktivitas tidak hanya menyangkut faktor-faktor *tangible* tetapi juga *intangible*. Oleh sebab itu, produktivitas dalam penelitian ini diartikan sebagai *output belajar online/daring* yang merupakan pemanfaatan atau pendayagunaan ilmu pengetahuan (*soft skills and hard skills*), loyalitas terhadap tugas belajar, efektivitas belajar, disiplin belajar, kepuasan dari pemanfaatan teknologi, motivasi dan komitmen belajar serta efisiensi.

### 2.2 Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (1995) yang ditulis kembali (Zeuch, 2016) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali dan mengelola perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain. Mayer dan Salovey (1997) yang dikutip (Huggins et al., 2016) mendefinisikan kecerdasan emosional kemampuan mengelola emosi diri sendiri untuk meningkatkan pertumbuhan dan produktivitas seseorang. Peneliti lain mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan berpikir, memahami dan mengelola emosi agar mampu beradaptasi dengan lingkungan baru (Killgore et al., 2016). Berdasarkan definisi konseptual di atas dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan proses asimilasi (perpaduan yang harmonis) penafsiran suatu objek dan pengetahuan. Kecerdasan emosional menunjukkan kemampuan seseorang mengelola emosi negatif menjadi emosi positif agar menghasilkan *output* yang produktif bagi peningkatan produktivitas individu atau organisasi. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu bekerja secara

fleksibel, membangun motivasi diri dan orang lain agar menjadi lebih produktif, menemukan solusi kreatif terhadap suatu masalah yang dihadapi.

Peneliti lain (Alfonso et al., 2016) mengartikan kecerdasan emosional sebagai sifat (*traits*) atau kemampuan mengatasi emosi. Dalam konteks sosial, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang belajar dari orang lain, beradaptasi dan mudah diterima kelompok (Alfonso et al., 2016). Ada dua (2) kategori kecerdasan emosional menurut (Jim Nam Choi, et al., 2015) kecerdasan emosional intrapersonal yang mengelola emosi diri; dan kecerdasan emosional interpersonal yang mengendalikan atau mengelola emosi orang lain. Lebih lanjut dijelaskan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional sesungguhnya mempunyai kemampuan empati, memahami diri sendiri dan emosi orang lain yang dapat menghasilkan *outcome* yang lebih baik (Jim Nam Choi, et al., 2015).

Menurut Chernis (2010) yang dikutip kembali oleh (Ybarra et al., 2014) bahwa kesuksesan bekerja dan menjalani hidup tidak hanya bergantung pada kemampuan kognitif tetapi juga tergantung pada kualitas pribadi, seperti kemampuan memahami perkembangan lingkungan, persepsi dan kemampuan mengelola emosi.

Atas dasar beberapa penjelasan tentang konsep dan teori kecerdasan emosional di atas, dapat disintesis bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal mengelola emosi diri sendiri dan orang lain yang berkaitan dengan produktivitas belajar dengan indikator kemampuan mengolah emosi diri dan orang lain, kepedulian terhadap sesama, keramahan terhadap orang lain, fleksibel, mampu memotivasi diri dan orang lain, dan produktif menemukan solusi suatu masalah.

### 2.3 Modal Intelektual

Modal intelektual (*intellectual capital*) merupakan *intangible assets* seseorang yang memiliki nilai sangat penting bagi keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Karena itu, modal intelektual adalah proses penciptaan nilai (*value*) dan menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan (*integral*) dari setiap entitas atau individu (Ferchichi & Robert, 2016). Modal intelektual merupakan instrument dan sumber daya yang mampu meningkatkan inovasi, produktivitas dan daya saing (Maboudi et al., 2015). Di bagian lain dijelaskan bahwa modal intelektual terdiri atas tiga (3) dimensi, yaitu *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital*. *Human capital* menurut Edvisson dan Malone 2001 yang ditulis kembali (Prusak, 2016) merupakan kombinasi ilmu pengetahuan, daya inovasi (*innovativeness*), kemampuan, pengalaman, kreativitas dan keterampilan sosial. *Structural capital* adalah konsep, model, komputer dan sistem yang diciptakan seseorang yang dapat meningkatkan kinerja (produktivitas) (Jameelah et al., 2015), dan *relational capital* atau disebut sebagai *customer capital* diartikan sebagai nama merk dan reputasi suatu entitas (organisasi) untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas konsumen (Jameelah et al., 2015)

Konsep di atas menunjukkan bahwa modal intelektual merupakan *personal asset* yang dimiliki seseorang bersifat *tangible* mampu menciptakan nilai (*value*) dan keunggulan bagi dirinya dan entitas. Daya inovasi, kreativitas, dan produktivitas hanya dapat dicapai melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi, keterampilan, pengalaman dan kemampuan berpikir kritis. Peneliti lain (Irtaimah, Hani J, Al-Azzam, Zeyad F, 2016) menyebutkan bahwa modal intelektual merupakan sejumlah keterampilan,

pengalaman, ilmu pengetahuan, kemampuan berpikir kritis untuk mencapai pertumbuhan dan daya saing (*competitiveness*). Demikian juga (Bontis & Fitz-enz, 2002) mendefinisikan modal intelektual merupakan kombinasi empat (4) faktor, yaitu warisan genetik, tingkat pendidikan, pengalaman, sikap terhadap kehidupan dan bisnis.

Berdasarkan beberapa konsep yang diuraikan di atas maka dapat disintesis bahwa modal intelektual merupakan akumulasi ilmu pengetahuan (*hard skills* dan *soft skills*), pengalaman, sikap, berpikir kritis, kreatif dan inovatif yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas belajar.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Populasi

Populasi terjangkau (*accessible population*) dalam penelitian ini mahasiswa Institut Bisnis dan Informatika Kosgoro 1957 (IBI-K57) yang terdiri dari enam (6) Program Studi dengan sebaran populasi sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Sebaran Populasi**

ANGKATAN	PROGRAM STUDI						JUMLAH
	MNJ	AKT	KOM	ADM	TI	SI	
2017	239	58	91	75	122	33	<b>618</b>
2018	228	84	87	27	95	29	<b>550</b>
2019	214	94	106	22	52	28	<b>516</b>
2020	161	50	102	16	45	22	<b>396</b>
<b>TOTAL</b>	<b>842</b>	<b>286</b>	<b>386</b>	<b>140</b>	<b>314</b>	<b>112</b>	<b>2.080</b>

Sumber: Puskom IBI-K57, data diolah, 2020

Metode penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Sampling* (*teknik perwakilan berimbang*) (G, 2015). Teknik *stratified sampling* berimbang ini digunakan karena populasi berstrata tidak homogen dan program studi yang berbeda.

#### 3.2 Sampel

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan *confident interval* 90% atau tingkat kesalahan sampel 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{2080}{1 + (2080)(0,1)^2} = \frac{2080}{1 + (2080)(0,01)} = \frac{2080}{21,8} = 95,4 \sim 95$$

Dengan demikian sampel terjangkau (*accessible sample*) adalah sebanyak 95 responden atau 4,57% dari populasi target.

Untuk menentukan jumlah sampel dari setiap unit populasi dengan teknik *Proportionate Stratified Sampling* adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Penentuan Jumlah Sampel Penelitian**

PROGRAM STUDI	JUMLAH MAHASISWA	PENGHITUNGAN	JUMLAH SAMPEL PROPORSIONAL/PRODI
Manajemen	842	$\frac{842}{2080} \times 95$	39
Akuntansi	286	$\frac{286}{2080} \times 95$	13

Ilmu Komunikasi	386	$\frac{386}{2080} \times 95$	18
Administrasi Bisnis	140	$\frac{140}{2080} \times 95$	6
Teknik Informatika	314	$\frac{314}{2080} \times 95$	14
Sistem Informasi	112	$\frac{112}{2080} \times 95$	5
<b>Jumlah Sampel</b>			<b>95</b>

### 3.3 Pengumpulan Data

Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan adalah kuesioner yang dibuat dalam bentuk Google Form. Responden menjawab dengan cara memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban yang disediakan.

### 3.4 Pengolahan Data

Jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang telah diisi kemudian di-*submit* melalui google form. Kuesioner yang telah di-*submit* responden dan jumlahnya sudah mencukupi menurut peneliti, kemudian dianalisis dengan menggunakan aplikasi smartPLS.

### 3.5 Hipotesis Statistika

Berdasarkan kajian teoritis tentang hubungan langsung antar variabel penelitian, maka hipotesis statistika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- $H_0: \beta_1 \leq 0$  Kecerdasan emosional tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas belajar pada masa pandemi covid-19 mahasiswa IBI-K57
- $H_a: \beta_1 > 0$  Kecerdasan emosional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas belajar pada masa pandemi covid-19 mahasiswa IBI-K57
- $H_0: \beta_2 \leq 0$  Modal Intelektual tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas belajar pada masa pandemi covid-19 mahasiswa IBI-K57
- $H_a: \beta_2 > 0$  Modal Intelektual berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas belajar pada masa pandemi covid-19 mahasiswa IBI-K57
- $H_0: \beta_3 \leq 0$  Kecerdasan emosional dan Modal Intelektual tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas belajar pada masa pandemi covid-19 mahasiswa IBI-K57
- $H_a: \beta_3 > 0$  Kecerdasan emosional dan Modal Intelektual berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas belajar pada masa pandemi covid-19 mahasiswa IBI-K57

### 3.6 Pengujian Hipotesis

Analisis atas koefisien jalur dilakukan dengan menganalisis signifikansi besaran *regression weight*. Analisis ini dilakukan untuk menunjukkan besaran efek langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen (Asrarudin et al., 2020).

Keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan dilakukan dengan syarat sebagai berikut: Jika  $t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $P_{\text{value}} < 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antar dua variabel secara statistik. Jika  $t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}}$  atau  $P_{\text{value}} > 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima atau  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antar dua variabel secara statistik.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi Responden Mengenai Variabel Penelitian: Kecerdasan Emosional, Modal Intelektual dan Produktivitas Belajar *online*/daring

Persepsi responden terhadap item-item pernyataan penting diketahui untuk menggambarkan kondisi unit analisis dan pengayaan dalam pembahasan temuan penelitian. Untuk itu, kategorisasi tanggapan responden penting dibuat dalam bentuk interval sebagai berikut:

**Tabel 3. Kategorisasi Tanggapan Responden**

NILAI RATA-RATA SKOR		SKOR PERSENTASE PER ITEM	
Interval	Kategori	Interval	Kategori
1,00 - 1,75	Sangat buruk/Sangat Rendah	0,00 – 24,99	Sangat tidak bagus/tinggi
1,76 - 2,50	Buruk/Rendah	25,00 – 49,99	Tidak bagus/Tinggi
2,51 – 3,50	Bagus/tinggi	50,00 – 74,99	Bagus/tinggi
≥ 3,51	Sangat Bagus/tinggi	75,00 – 99,99	Sangat bagus/tinggi

##### 4.1 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Belajar Online/Daring

Tabel berikut menunjukkan tanggapan responden terhadap item-item pernyataan produktivitas belajar *online*/daring mahasiswa IBI-K57.

**Tabel 4. Pernyataan Untuk Variabel Produktivitas Belajar**

No	Pernyataan	Rata-Rata	Kategori	%	Kategori
1	Tugas kuliah diselesaikan selalu lebih awal dari waktu yang diberikan dosen	3,18	Bagus/tinggi	76,31	Sangat Bagus/tinggi
2	Belajar <i>online</i> /daring tidak mengurangi minat saya meningkatkan ilmu pengetahuan	3,02	Bagus/tinggi	75,53	Sangat Bagus/tinggi
3	Belajar <i>online</i> /daring bisa menggunakan waktu dengan lebih baik	3,06	Bagus/tinggi	78,58	Sangat Bagus/tinggi
4	Memanfaatkan waktu sesuai dengan kegiatan yang sudah saya rencanakan	3,15	Bagus/tinggi	78,68	Sangat Bagus/tinggi
5	Ketentuan belajar <i>online</i> /daring harus saya patuhi	3,24	Bagus/tinggi	81,05	Sangat Bagus/tinggi
6	Gawai/laptop/netbook membantu saya bisa belajar <i>online</i> /daring dengan nyaman	3,30	Bagus/tinggi	82,63	Sangat Bagus/tinggi
7	Koneksi/jaringan internet selalu stabil selama belajar <i>online</i> /daring membuat saya puas	2,99	Bagus/tinggi	74,74	Bagus/tinggi
8	Saya merasa nyaman dengan gawai/laptop/netbook selama belajar <i>online</i> /daring.	3,05	Bagus/tinggi	76,32	Sangat Bagus/tinggi
9	Belajar <i>online</i> /daring membuat kegiatan belajar saya lebih bergairah	2,50	Buruk/rendah	62,63	Bagus/tinggi

10	Belajar <i>online/daring</i> membuat keinginan belajar saya lebih meningkat	2,65	Bagus/tinggi	66,32	Bagus/tinggi
11	Belajar <i>online/daring</i> membuat sifat ingin tahu saya meningkat	2,85	Bagus/tinggi	71,32	Bagus/tinggi
12	Belajar <i>online/daring</i> membuat saya ingin terus belajar	2,73	Bagus/tinggi	68,42	Bagus/tinggi
	Re-rata	2,97	Bagus/tinggi	74,21	Bagus/tinggi

Dari tabel di atas dapat dijelaskan variabel Produktivitas Belajar terdiri dari 12 pernyataan dengan nilai re-rata persepsi responden sebesar 2,97 berada dalam kategori Bagus dan nilai persentase rata-rata sebesar 74,21 berada dalam kategori Bagus/Tinggi. Persepsi responden terhadap pernyataan: *Gawai/laptop/netbook membantu saya bisa belajar online/daring dengan nyaman* memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,30 dan nilai persentase sebesar 82,63 berada dalam kategori Sangat Bagus/Tinggi. Sedangkan persepsi responden terhadap pernyataan: *Belajar online/daring membuat kegiatan belajar saya lebih bergairah* memperoleh nilai rata-rata 2,50 berada dalam kategori Buruk/rendah namun nilai persentase sebesar 62,63 berada dalam kategori Bagus/tinggi. Secara keseluruhan, data dan informasi persepsi responden terhadap indikator-indikator Produktivitas Belajar *online/daring* mahasiswa IBI-K5 pada masa pandemi Covid-19 masih berada dalam kategori baik/bagus. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan loyalitas terhadap tugas belajar, efektivitas menggunakan waktu, disiplin belajar, kepuasan terhadap teknologi komunikasi yang dimiliki, motivasi belajar, dan komitmen belajar masih bagus/baik.

#### 4.2 Pernyataan untuk Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel berikut menggambarkan tanggapan responden terhadap item-item pernyataan dari variabel Kecerdasan Emosional.

**Tabel 5. Pernyataan Untuk Variabel Kecerdasan Emosional**

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori	%	Kategori
1	Belajar <i>online/daring</i> tidak merasa terpaksa	2,98	Bagus/tinggi	74,74	Bagus/tinggi
2	Belajar <i>online/daring</i> butuh kerja sama dengan sesama teman/orang lain	3,25	Bagus/tinggi	81,32	Sangat Bagus/tinggi
3	Membantu sesama/orang lain menjadi kebiasaan saya	3,26	Bagus/tinggi	81,58	Sangat Bagus/tinggi
4	Membantu sesama/orang lain membuat saya senang	3,33	Bagus/tinggi	83,42	Sangat Bagus/tinggi
5	Memberi bantuan sesama/orang lain bila saya diminta	3,14	Bagus/tinggi	78,68	Bagus/tinggi
6	Saya menghormati pikiran berbeda dari sesama/orang lain	3,39	Bagus/tinggi	84,74	Sangat Bagus/tinggi
7	Perbedaan sikap dengan sesama/orang lain merupakan hal biasa bagi saya	3,38	Bagus/tinggi	84,47	Sangat Bagus/tinggi
8	Bergaul dengan siapa pun menjadi prinsip hidup saya	3,31	Bagus/tinggi	82,89	Sangat Bagus/tinggi
9	Menyesuaikan diri dengan orang/kelompok orang lain adalah sikap yang saya anut	3,33	Bagus/tinggi	83,42	Sangat Bagus/tinggi

10	Memaksakan pendapat saya kepada orang lain adalah sikap yang selalu saya hindari	3,22	Bagus/tinggi	80,53	Sangat Bagus/tinggi
11	Belajar <i>online/daring</i> mendorong saya lebih giat belajar	2,82	Bagus/tinggi	70,53	Bagus/tinggi
12	Belajar <i>online/daring</i> membutuhkan kerja sama dengan sesama/orang lain	3,19	Bagus/tinggi	79,74	Sangat Bagus/tinggi
13	Ketenangan berpikir mampu menemukan jalan keluar dari suatu kesulitan	3,37	Bagus/tinggi	84,21	Sangat Bagus/tinggi
14	Mudah merasa panik merupakan sifat norma pada manusia	3,16	Bagus/tinggi	78,95	Bagus/tinggi
	Re-rata	3,23	Bagus/tinggi	80,66	Sangat Bagus/tinggi

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional terdiri dari 14 pernyataan dengan nilai re-rata persepsi responden sebesar 3,23 berada dalam kategori Bagus/Tinggi dan nilai persentase rata-rata sebesar 80,66 berada dalam kategori Sangat Bagus/Tinggi. Persepsi responden terhadap pernyataan: *Saya menghormati pikiran berbeda dari sesama/orang lain* memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,39 berada dalam kategori Bagus/Tinggi dan nilai persentase sebesar 84,74 berada dalam kategori Sangat Bagus/Tinggi. Sedangkan persepsi responden terhadap pernyataan: *Belajar online/daring mendorong saya lebih giat belajar* memperoleh nilai rata-rata 2,82 berada dalam kategori Bagus/Tinggi dan nilai persentase sebesar 70,53 berada dalam kategori Bagus/tinggi. Secara keseluruhan, data dan informasi persepsi responden terhadap indikator-indikator Variabel Kecerdasan Emosional masih berada dalam kategori Bagus/Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kemampuan mengendalikan emosi diri dan orang lain, kepekaan dan kepedulian terhadap orang lain, bersikap ramah, memiliki sikap fleksibel, mampu memotivasi diri dan orang lain, produktif dan mampu menemukan solusi terhadap suatu masalah berada dalam kategori Sangat Bagus/Tinggi.

#### 4.3 Pernyataan untuk Variabel Modal Intelektual

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap item-item pernyataan dari variabel modal intelektual.

**Tabel 6. Pernyataan Untuk Variabel Modal Intelektual**

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori	%	Kategori
1	Belajar <i>online/daring</i> membutuhkan kemampuan berkomunikasi dengan sesama/orang lain	3,25	Bagus/tinggi	81,32	Sangat Bagus/tinggi
2	Kepatuhan terhadap aturan belajar <i>online/daring</i> adalah sikap yang saya anut selama ini	3,15	Bagus/tinggi	78,68	Sangat Bagus/tinggi
3	Saling membantu sesama/orang lain untuk menyelesaikan masalah merupakan kebanggaan saya.	3,27	Bagus/tinggi	81,84	Sangat Bagus/tinggi
4	Membutuhkan pengetahuan yang memadai menggunakan media (gawai, laptop/netbook) untuk belajar <i>online/daring</i>	3,29	Bagus/tinggi	82,37	Sangat Bagus/tinggi

5	Pengetahuan mengenai media (gawai, laptop/netbook) untuk belajar <i>online/daring</i> penting saya miliki	3,33	Bagus/tinggi	83,16	Sangat Bagus/tinggi
6	Saya memerlukan bantuan orang lain untuk mengatasi kendala/gangguan pada media (gawai, laptop/netbook).	3,15	Bagus/tinggi	78,68	Sangat Bagus/tinggi
7	Menerima pendapat berbeda dari orang lain adalah sikap rasional yang saya anut selama ini	3,21	Bagus/tinggi	80,26	Sangat Bagus/tinggi
8	Kecermatan memahami materi kuliah menjadi sikap keilmuan saya	3,03	Bagus/tinggi	75,79	Sangat Bagus/tinggi
9	Keingintahuan mengenai hal-hal yang baru merupakan sifat yang selalu saya kembangkan	3,25	Bagus/tinggi	81,32	Sangat Bagus/tinggi
10	Saya selalu memberikan jawaban yang berbeda dengan materi diberikan dosen terhadap pertanyaan yang disajikan dalam ujian	2,89	Bagus/tinggi	72,37	Bagus/tinggi
11	Mencoba hal-hal yang berbeda dari orang lain menjadi pendirian saya	3,12	Bagus/tinggi	78,16	Sangat Bagus/tinggi
	Re-rata	3,18	Bagus/tinggi	79,45	Sangat Bagus/tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa variabel Modal Intelektual terdiri dari 11 pernyataan dengan nilai re-rata persepsi responden sebesar 3,18 berada dalam kategori Bagus/Tinggi dan nilai persentase rata-rata sebesar 79,45 berada dalam kategori Sangat Bagus/Tinggi. Persepsi responden terhadap pernyataan: *Pengetahuan mengenai media (gawai, laptop/netbook) untuk belajar online/daring penting saya miliki* dengan nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,33 berada dalam kategori Bagus/Tinggi namun nilai persentase sebesar 83,16 berada dalam kategori Sangat Bagus/Tinggi. Sedangkan persepsi responden terhadap pernyataan: *Saya selalu memberikan jawaban yang berbeda dengan materi diberikan dosen terhadap pertanyaan yang disajikan dalam ujian* merupakan nilai rata-rata terendah, yaitu 2,82 berada dalam kategori Bagus/Tinggi dan nilai persentase sebesar 72,37 berada dalam kategori Bagus/tinggi. Secara keseluruhan, data dan informasi persepsi responden terhadap indikator-indikator Variabel Modal Intelektual masih berada dalam kategori Bagus/Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, ilmu pengetahuan, pengalaman, sikap, berpikir kritis, kreatif, dan inovatif berada dalam kategori Sangat Bagus/Tinggi.

#### 4.4 Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modelling (PLS-SEM). Model ini digunakan untuk mengestimasi model yang kompleks dengan konstruk dan indikator variabel yang banyak tanpa asumsi distribusi normal (Hair et al., 2019). Metode PLS-SEM merupakan pendekatan *causal-predictive* yang memberikan penjelasan sebab akibat pada variabel penelitian.

#### 4.5 Pengujian *Outer* model

Pengujian *outer* model (validitas) merupakan langkah awal untuk mengetahui hubungan antara indikator dengan masing-masing variabel latennya. Berikut adalah interval nilai *loading factor* indikator dari variabel.

**Tabel 7. Nilai Reliabilitas/Loading Faktor**

Nilai Validitas/Loading Factor	Keterangan
0,50 – 0,60	Cukup
0,61 – 0,70	Baik/bagus
0,71 – 0,80	memuaskan
0,81 – 0,90	Sangat memuaskan
≥ 0,91	Ada masalah pola jawaban *

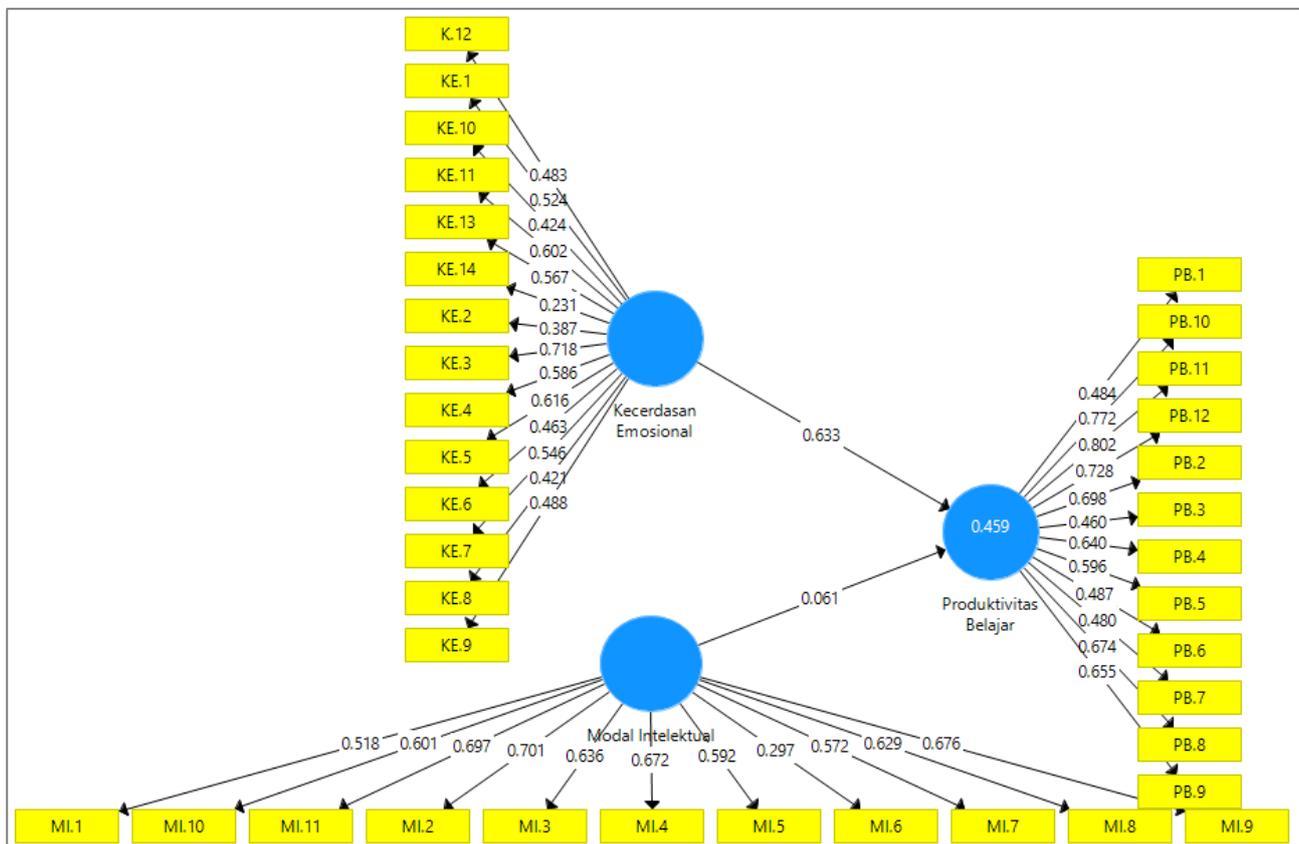
Sumber: Joseph F. Hai, et al., 14 Januari 2019 (diolah)

Pengujian outer model untuk mengetahui hubungan indikator dengan variabel latennya. Pengujian outer model yang dilakukan adalah:

**Convergent validity.**

Nilai convergent validity merupakan nilai *loading factor* dari indikator-indikator variable laten. Nilai *loading factor* minimal adalah  $\geq 0,5$ , nilai *loading factor*  $\leq 0,5$  tidak digunakan dalam model (dihapus).

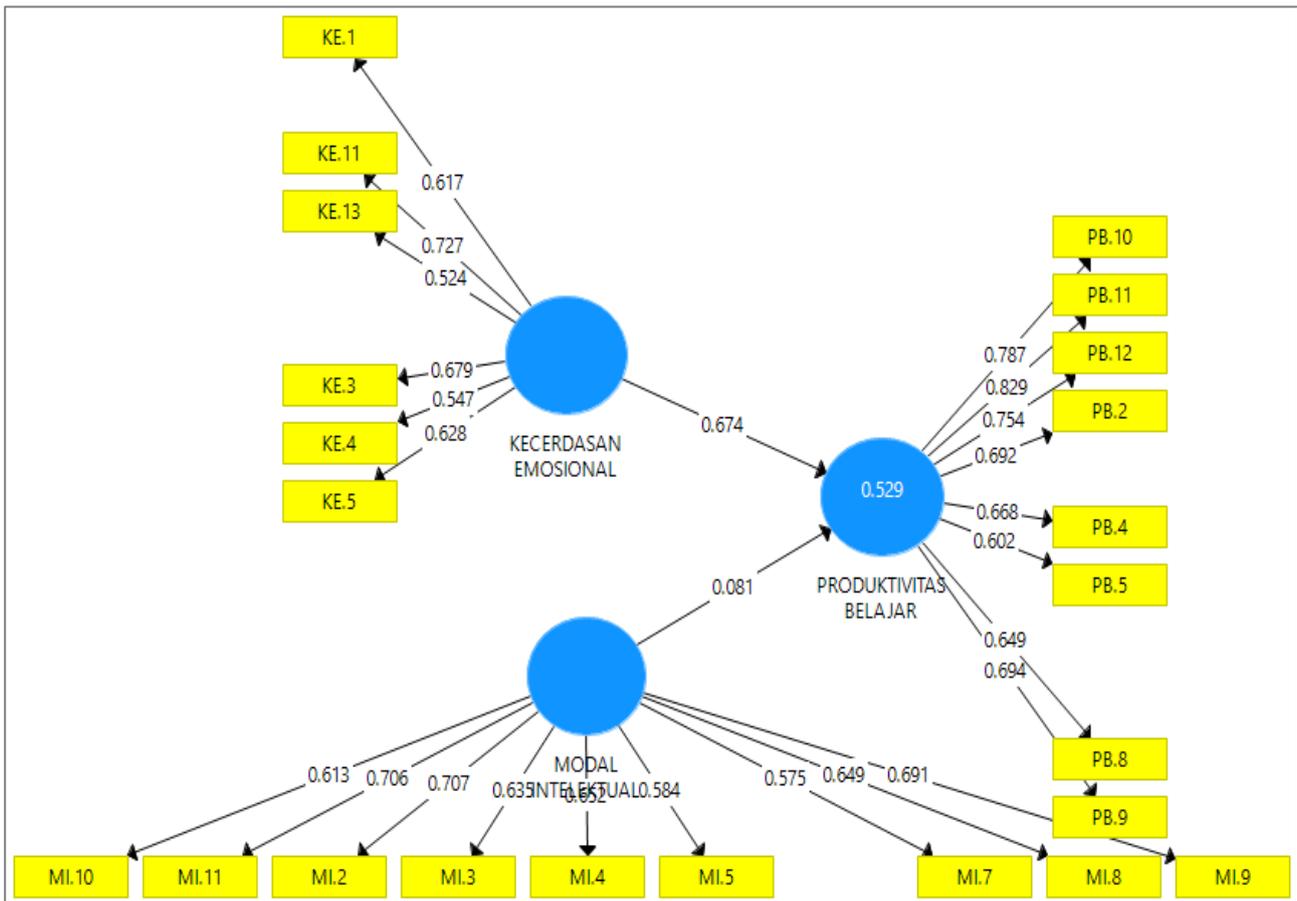
Berikut adalah gambar persamaan struktural dan nilai *loading factor* indikator variabel laten:



**Gambar 1. Persamaan Struktural Dan Nilai Loading Factor Indikator Variabel Laten**

Pada gambar structural model tampak bahwa variabel kecerdasan emosional terdiri atas 14 indikator, variabel modal intelektual 11 indikator dan produktivitas belajar 12 indikator. Ada 7 (tujuh) indikator (2,6,8,9,10,12, dan 14) pada variabel kecerdasan emosional; 1 (satu) indikator (6) pada variabel modal intelektual dan 4 (empat) indikator (1,3,6 dan 7) pada variabel produktivitas belajar memiliki *loading factor* kurang dari 0,50 yang berarti harus *drop*, tidak digunakan dalam model.

Gambar berikut menunjukkan model dengan *loading factor* variabel yang telah dimodifikasi sehingga semua indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,5 yang berarti memiliki nilai uji validitas dari indikator yang dapat dianalisis lebih lanjut.



Gambar 2. Model Dengan Loading Factor Variabel Yang Telah Dimodifikasi

#### 4.6 Pengujian Reliabilitas

Tabel 8. Tabel Pengujian Reliabilitas.

Variable	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kecerdasan Emosional	0.791	0.706
Modal Intelektual	0.866	0.831
Produktivitas Belajar	0.891	0.859

Tabel hasil pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan nilai *composite reliability* lebih dari 0.6; variabel kecerdasan emosional memiliki nilai *composite reliability* 0.791; modal intelektual memiliki nilai *composite reliability* 0.866 dan produktivitas belajar 0.891. Dan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang mampu mengukur konstruksya.

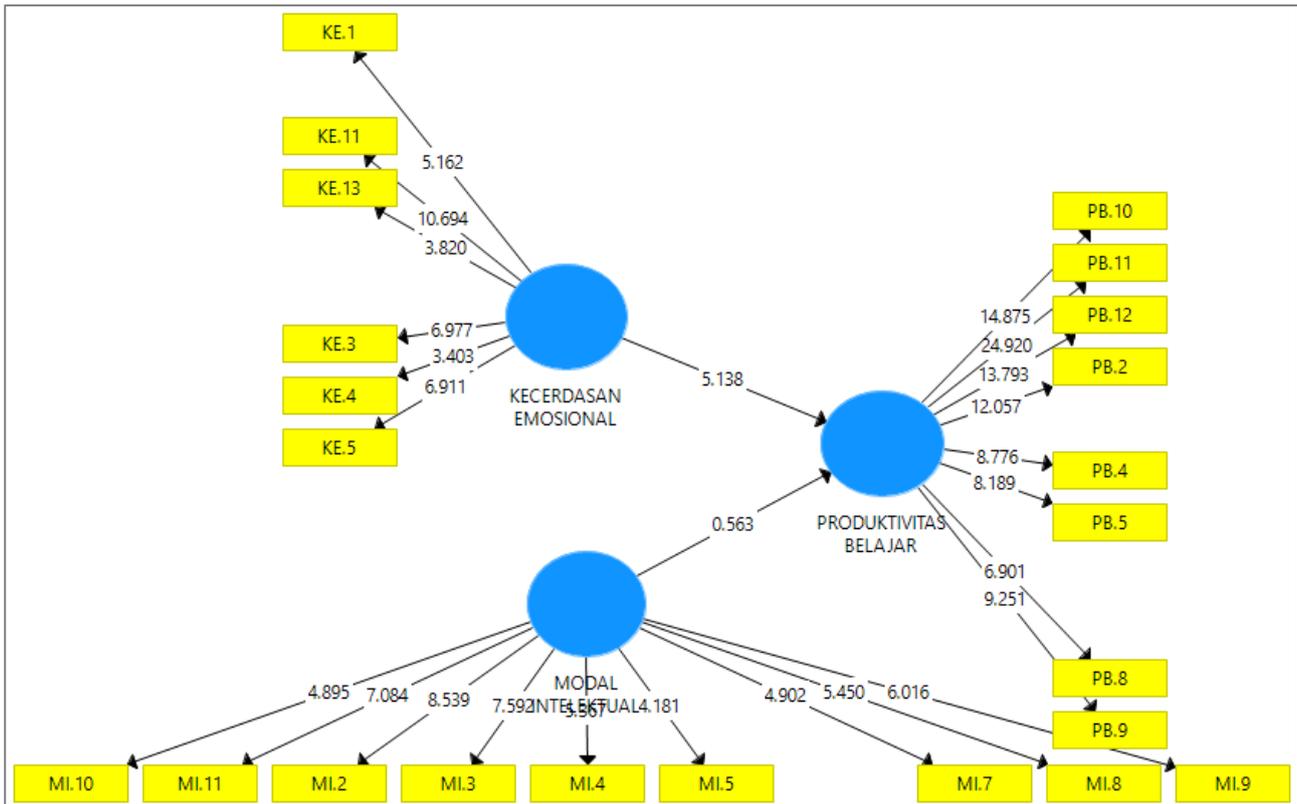
#### 4.7 Pengujian Inner Model (Goodness of Fit Model Struktural)

Untuk mengetahui Goodness of Fit Model dilakukan evaluasi  $R^2$  yang menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogen. Semakin besar nilai  $R^2$

menunjukkan determinasi yang lebih baik. *Output* nilai  $R^2$  :berdasarkan hasil olah SmartPLS adalah 0.529. Ini berarti bahwa produktivitas belajar dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan modal intelektual sebesar 52,9% sisanya 47,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai  $t_{statistik}$  untuk masing-masing jalur pengaruh langsung (*direct effect*) secara parsial. Berikut gambar hasil *output* pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS:



**Gambar 3. Hasil Output Pengujian Hipotesis Menggunakan Smartpls**

Berdasarkan diagram jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa semua indikator untuk masing-masing variabel memiliki nilai  $t_{statistik}$  lebih besar dari 1.664 ( $t_{tabel}$ ). Dengan demikian, semua indikator untuk masing-masing variabel mampu mengukur konstruksya.

Untuk mengukur hubungan antar variabel (uji hipotesis) menggunakan nilai  $t_{statistik}$  dari *output* SmartPLS dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  atau dengan nilai signifikansinya dari P-Value. Berikut adalah *output* pengujian hipotesis dengan menggunakan SmartPLS:

**Tabel 9. Pengujian Hipotesis Dengan Menggunakan SmartPLS**

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Parameter	T statistik	P-Value	Keterangan
Kecerdasan Emosional → Produktivitas Belajar	0.674	5.138	0.000	Signifikan
Modal Intelektual → Produktivitas Belajar	0.081	0.563	0.287	Tidak signifikan

Tabel hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

Koefisien parameter jalur pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas belajar adalah sebesar 0.674 dengan nilai statistik  $5.138 > 1.662$  ( $t_{tabel}$ ) pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan nilai  $P_{value}$  ( $0.000 < 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas belajar di masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa semakin baik kecerdasan emosional semakin tinggi produktivitas belajar mahasiswa IBI-K57.

Temuan penelitian ini dikonfirmasi beberapa penelitian yang relevan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti antara lain (Naderi Moghaddam, 2017);(Ybarra et al., 2014); dan (Killgore et al., 2016)

Koefisien parameter jalur pengaruh modal intelektual terhadap produktivitas belajar adalah sebesar 0.081 dengan nilai statistik  $0.563 < 1.662$  ( $t_{tabel}$ ) pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan nilai  $P_{value}$  ( $0.287 > 0.05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa modal intelektual berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas belajar di masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57. Temuan ini dapat dijelaskan bahwa modal intelektual memiliki pengaruh positif tetapi tidak berdampak terhadap produktivitas belajar di masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57. Secara implisit hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa modal intelektual tidak memberikan pengaruh berarti terhadap produktivitas belajar di masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57. Temuan ini tidak *in-line* dengan penelitian yang relevan yang mengungkapkan bahwa modal intelektual memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja, antara lain (Maboudi et al., 2015);(Irtaimah, Hani J, Al-Azzam, Zeyad F, 2016) dan (Kiang et al., 2016).

Diduga ada beberapa faktor yang menyebabkan modal intelektual tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas belajar, antara lain nilai *loading factor* yang dimasukkan dalam model kurang dari 0.70 seperti yang dinyatakan oleh (Hair et al., 2019) bahwa nilai ideal *loading factor* adalah 0.70. Kedua, sebaran populasi dan sampel hanya terdapat di satu lokus penelitian. Ketiga, sampel penelitian tidak lebih banyak.

## V. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas belajar *online/daring*, mengungkapkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional semakin tinggi pula produktivitas belajar *online/daring* pada masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57,
- 2) Modal intelektual memiliki pengaruh positif namun tidak berdampak pada produktivitas belajar pada masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57;
- 3) Kecerdasan emosional dan modal intelektual secara bersama-sama memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas belajar di pada masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K57.

### 5.2 Saran

Temuan dalam penelitian ini perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti lain dengan penelitian yang relevan. Oleh karena itu, saran-saran dalam penelitian ini adalah:

Kecerdasan emosional memiliki peran sangat penting untuk meningkatkan produktivitas belajar di masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K5. Oleh karena itu, aspek kecerdasan emosional perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan secara konsisten dan berkelanjutan.

Modal intelektual mempunyai peran namun belum cukup memadai untuk meningkatkan produktivitas belajar di masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K5. Untuk itu perlu dikaji lebih lanjut mengenai indikator variabel, nilai *loading factor* indikator variabel, jumlah sampel, dan beberapa lokus penelitian.

Perlu diteliti variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas belajar di masa pandemi Covid-19 mahasiswa IBI-K5.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alfonso, L., Zenasni, F., Hodzic, S., & Ripoll, P. (2016). Understanding the mediating role of quality of work life on the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behaviors. *Psychological Reports*, 118(1), 107–127. <https://doi.org/10.1177/0033294115625262>
- Asare, N. (2013). Exploring the Disclosure of Intellectual Capital in Ghana: Evidence from Listed Companies. *Journal of Accounting & Marketing*, 02(03). <https://doi.org/10.4172/2168-9601.1000107>
- Asrarudin, Purwana, D., & Madhakomala, R. (2020). Do Transformational Leadership, Interpersonal Communication, and Career Development Have Direct and Indirect Effect on Diplomats' Organizational Commitment at the Ministry of Foreign Affairs Republic of Indonesia in Jakarta? *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 4(1), 59–73. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.04.01.05>
- Bontis, N., & Fitz-enz, J. (2002). Intellectual capital ROI: A causal map of human capital antecedents and consequents. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 223–247. <https://doi.org/10.1108/14691930210435589>
- Ferchichi, J., & Robert. (2016). Adequacy Degree between Supply and Demand for Intellectual Capital Information in the Annual Reports in an Emerging Country: The Tunisian Case. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 5(4). <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000360>
- G, J. (2015). Achievement of Quality, Productivity for Market through Kaizen implementation in Ethiopia. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000170>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hall, J., Jahic, A., Nayyar, S., Ortubia, A., Rivera, C., Tapia, H., Dardari, A. Al, Dhaliwal, M., García, O., Gilpin, R., Horvath, B., Intini, V., Lutz, B., López-calva, L. F., Roig, M., Saint-malo, I., & Slay, B. (2020). *2020 HUMAN DEVELOPMENT PERSPECTIVES COVID-19 AND HUMAN DEVELOPMENT: Assessing the Crisis , Envisioning the Recovery The team that created this report includes Pedro.*
- Härtel, C. E. J., Zerbe, W. J., & Ashkanasy, N. M. (2010). Emotions in organizational behavior. In *Emotions in Organizational Behavior*.

<https://doi.org/10.4324/9781410611895>

- Heidari, M., Didar, H., & Vafa, Y. (2018). Does Organizational Culture Effect on Association Between Intellectual Capital and Cost Characteristics? *Journal of Accounting & Marketing*, 07(03). <https://doi.org/10.4172/2168-9601.1000277>
- Hou, L., Xie, J., Zhao, J., Zhao, M., Fan, M., Xiao, Q., Liang, J., & Chen, F. (2017). Roles of different initial Maillard intermediates and pathways in meat flavor formation for cysteine-xylose-glycine model reaction systems. In *Food Chemistry* (Vol. 232, pp. 135–144). <https://doi.org/10.1016/j.foodchem.2017.03.133>
- Hudgins, M. R. (2014). The Impact of Intellectual Capital on the Performance of U.S. Property-Casualty Insurance Companies. *Business and Economics Journal*, 5(4), 1–6. <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000120>
- Huggins, K., White, D., & Stahl, J. (2016). Antecedents to Sales Force Job Motivation and Performance: The Critical Role of Emotional Intelligence and Affect-Based Trust. *International Journal of Sales, Retailing and Marketing*, 5(1), 46–48. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Antecedents+to+Sales+Force+Job+Motivation+and+Performance+:+The+Critical+Role+of+Emotional+Intelligence+and+Affect-Based+Trust#0>
- Irtaimah, Hani J, Al-Azzam, Zeyad F, A. B. (2016). Impact of Intellectual Capital on Carrefour Internal Growth Strategies (Ansoffs Model) in Governorate of Irbid. *European Journal of Business and Management*, 8(5), 53–66. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000206>
- Jameelah, M., Osman, I., & Musa, S. (2015). *Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance*. 211(September), 207–214. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.085>
- Kiang, Y. J., Cao, Y., Yue, W., & Chang, K. C. (2016). Study on the Relationship between Entrepreneurship Intellectual Capital and the Enterprise Performance. *Business and Economics Journal*, 07(04). <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000256>
- Killgore, W. D. S., Sonis, L. A., Rosso, I. M., & Rauch, S. L. (2016). Emotional intelligence partially mediates the association between anxiety sensitivity and anxiety symptoms<sup>1,2</sup>. *Psychological Reports*, 118(1), 23–40. <https://doi.org/10.1177/0033294115625563>
- Lela Nurlaela Wati. (2018a). *Metodologi Penelitian Terapan* (Momon (ed.)). CV. Pustaka Amri.
- Lela Nurlaela Wati. (2018b). *Metodologi Penelitian Terapan* (Pertama).
- Maboudi, M., Mobaraki, M. H., & Khavandkar, J. (2015). The Effect of Intellectual Capital on Innovation: A Case Study of an Institute for Advanced Studies in Basic Sciences Located in the Science and Technology Park of Zanjan. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 04(03). <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000148>
- Mohammad Mustafa Alhaj Yousef, E. (2020). The Determinants of Labor Productivity in Jordan During the Period 1980-2017. *International Journal of Business and Economics Research*, 9(1), 21. <https://doi.org/10.11648/j.ijber.20200901.13>
- Mohammad Nazir. (2009). *Metode Penelitian*. Galia.
- Moktadir, M. A., Ahmed, S., Tuj Zohra, F., & Sultana, R. (2017). Productivity Improvement by Work Study Technique: A Case on Leather Products Industry of Bangladesh.

*Industrial Engineering & Management*, 06(01), 1–11. <https://doi.org/10.4172/2169-0316.1000207>

Naderi Moghaddam, M. (2017). Evaluation of the Effect of Knowledge Management Process on Human Resource Productivity. *Engineering and Applied Sciences*, 2(4), 59. <https://doi.org/10.11648/j.eas.20170204.11>

Nnadi, C. (2015). Staff Control: A Management Tool for Productivity of Senior Administrative Staff in Nigerian University System. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 03(05), 3–9. <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000205>

Nurjamila siregar, H. N. (2019). *Uud 1945*. 2, 1–19. <https://doi.org/10.31227/osf.io/s4vuy>

OH, O., & MI, H. (2016). Effects of Employee Selection Process on Productivity in the Public and Private Sectors: A Case of Benue State. *Business and Economics Journal*, 07(04). <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000273>

Olumuyiwa FO, P. S. (2014). Modelling the Relationship between Performance Appraisal and Organizational Productivity in Nigerian Public Sector. *Journal of Global Economics*, 03(01), 1–8. <https://doi.org/10.4172/2375-4389.1000129>

Prusak, R. (2016). The impact of employee competencies management as part of the human capital on the intellectual capital implementing process. *Management*, 20(1), 27–39. <https://doi.org/10.1515/manment-2015-0022>

Shobe, K. (2018). Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy. *Business and Economics Journal*, 09(02). <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000351>

Suharsaputra, U. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Aditama.

Taghipour, M., Mahboobi, M., Nikoeifar, A., & Mowloodi, E. S. (2015). *Analysing the Effects of Physical Conditions of the Workplace on Employee 's Productivity ( Including Case Study )*. 3(4), 111–119. <https://doi.org/10.11648/j.ijepp.20150304.15>

Town, N., Gachuru, Z., & Kwasira, J. (2016). Assessment of Use of Competency Based Pay System in Enhancing Employees Productivity in State Corporations in Nakuru Town, Kenya. *Journal of Investment and Management*, 5(6), 122–129. <https://doi.org/10.11648/j.jim.20160506.15>

Waheed Akhtar, M., Shabir, A., Shahid Safdar, M., & Saeed Akhtar, M. (2017). Impact of Emotional Intelligence on Turnover Intentions: The Role of Organizational Commitment and Perceive Organizational Support. *Journal of Accounting & Marketing*, 06(04). <https://doi.org/10.4172/2168-9601.1000259>

Ybarra, O., Kross, E., & Sanchez-Burks, J. (2014). The “big idea” that is yet to be: Toward a more motivated, contextual, and dynamic model of emotional intelligence. *Academy of Management Perspectives*, 28(2), 93–107. <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0106>

Zeuch, M. (2016). Handbook of human resources management. In *Handbook of Human Resources Management*. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-44152-7>

최진남, JIN WOOK CHANG, ARIF NAZIR BUTT, MOATAZ SOLIMAN, 정구혁, & 성선영. (2015). Does Emotional Intelligence Matter in Interpersonal Processes? The Mediating Role of Emotion Management. *Seoul Journal of Business*, 21(2), 45–70. <https://doi.org/10.35152/snusjb.2015.21.2.002>