



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 2916-2929

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Pengaruh Kecerdasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Pemerintah Kota Surabaya

Nancy Martha Devie^{1✉}, Sudji Muriana², Ridwan Efendi³, Borey Finsher⁴, Gogi Kurniawan⁵
STIE YAPAN Surabaya – Indonesia
Email: nancymartha89@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Produktivitas kerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya akan melahirkan pegawai dan talenta yang berbakat dalam menyelesaikan tugas tanggungjawab Pemerintah Kota Surabaya dalam melayani masyarakat dan memakmurkan masyarakat di Kota Metropolitan Surabaya secara merata. Besar sample penelitian ini adalah 35 orang atau sebanyak 50% populasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya, sample dipilih dengan metode simple random sampling atau sampling acak sederhana. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan alat analisis berupa analisis regresi linier berganda. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kecerdasan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya, Kecerdasan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya, dan Diantara faktor-faktor di atas, ternyata kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya, dengan pengaruh parsial sebesar 50,6%.

Kata kunci: *kecerdasan, kepuasan kerja, produktivitas kerja*

Abstract

Employee work productivity within the Surabaya City Government Human Resources Staffing and Development Agency will give birth to talented employees and talents in completing the duties of the Surabaya City Government's responsibilities in serving the community and prospering the community in the Surabaya Metropolitan City evenly. The sample size of this study was 35 people or 50% of the population of the Surabaya City Government Human Resources Staffing and Development Agency, the sample was selected by simple random sampling method. This research is quantitative research and uses analytical tools in the form of multiple linear regression analysis. The conclusions in this study are as follows: Intelligence and job satisfaction have a real influence simultaneously (together) on the work productivity of employees of the Civil Service Agency and Human Resources Development of Surabaya City Government, Intelligence and job satisfaction have a real influence partially (individually) on the work productivity of employees of the Civil Service Agency and Human Resources Development of Surabaya City Government, and Among the factors above, it turns out that job satisfaction has a dominant influence on the work productivity of employees of the Civil Service Agency and Human Resources Development of Surabaya City Government, with a partial influence of 50.6%.

Keywords: *intelligence, job satisfaction, work productivity*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pegawai sangat diperlukan pemerintah Kota Surabaya dan juga sangat diharapkan oleh masyarakat Kota Surabaya, dimana produktivitas kerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya akan melahirkan pegawai dan talenta yang berbakat dalam menyelesaikan tugas tanggungjawab Pemerintah Kota Surabaya dalam melayani masyarakat dan memakmurkan masyarakat di Kota Metropolitan Surabaya secara merata (Fariz, 2022a).

Harapan pimpinan di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya yang didukung para talenta yang dibina oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya, akan sangat bermanfaat dalam mencapai visi Kota Surabaya yang maju sejajar dengan kota maju di dunia. Selain itu visi Indonesia Emas 2045 juga memerlukan kerja keras dan kerja berkualitas para talenta yang dilahirkan oleh para pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya yang bekerja dengan produktivitas kerja yang tinggi dalam artian semakin banyak dan semakin berkualitas SDM para ASN dalam mendukung kinerja pemerintah dalam mewujudkan prinsip pemerintahan yang baik (Nitisemito, 2013; Nurgiyantoro, 2017; Sakti, 2020).

Kepuasan kerja pegawai yang tinggi dan kecerdasan para pegawai dalam segala aspek menjadi faktor pendukung utama dalam mencapai produktivitas kerja para pegawai

(Winarsih & Fariz, 2021) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya tersebut.

Kecerdasan pegawai tidak saja meliputi aspek kecerdasan intelektual, sebab jika hanya mengandalkan kecerdasan intelektual saja maka dapat mengancam hubungan kerja yang telah dibangun sehingga mengganggu produktivitas kerja para pegawai khususnya di lingkungan kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya.

Kecerdasan spiritual diperlukan agar para pegawai memiliki akhlak dalam bekerja, sehingga perilaku dalam bekerja sesuai dengan norma agama dengan memiliki akhlak yang mulia (Agustian, 2017; Arnold & Feldman, 2016; As'ad, 2018). Hal ini menjadi dasar situasi kerja yang kondusif dalam lingkungan kantor tempat para pegawai mengabdikan dirinya (Fariz, 2022b). Sebab jika ada pegawai yang kurang memiliki kecerdasan spiritual dan cenderung melakukan perbuatan yang kurang beretika dan kurang sopan santun maka dapat mengganggu para pegawai lainnya dan mengganggu fungsi organisasi karena kurang dapat berjalan dengan optimal (Bennet, 2019; Desler, 2017; Kreitner & Kinicki, 2017).

Kepuasan pegawai dan produktivitas kerja pegawai sangat diperlukan sebagai dasar dari kinerja jangka panjang dari para pegawai yang semakin meningkat, maka penelitian ini bertemakan judul sebagai berikut:

Analisis Pengaruh Kecerdasan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya.

Rumusan Masalah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya dalam menjalankan usahanya tidak lepas dari permasalahan. Sesuai dengan keadaan yang tergambar diatas maka penulis mengajukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya?
2. Apakah kecerdasan dan kepuasan kerja secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya?
3. Manakah dari variable kecerdasan dan kepuasan kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya?

LANDASAN TEORI

Pengertian Kecerdasan

Kata kecerdasan disebut sebagai intelegensi. Intelegensi merupakan transisi dari bahasa Inggris, yaitu *intelligence* yang berarti kecerdasan. Kecerdasan merupakan hal yang dimiliki oleh setiap siswa, yang membedakan hanyalah tingkat kecerdasan antara siswa satu dengan yang lainnya. Alfred Binet dan Theodore Simon (Solihudien 2020:69) menyatakan kecerdasan terdiri dari tiga komponen yaitu:

1. Kemampuan mengarahkan pikiran atau tindakan
2. Kemampuan mengubah arah tindakan jika tindakan tersebut telah dilakukan
3. Kemampuan mengkritik diri sendiri.

Kecerdasan terkait dengan kemampuan memahami lingkungan atau alam sekitar, kemampuan penalaran atau berpikir logis, dengan sikap bertahan hidup dengan menggunakan sarana dengan sumber-sumber yang ada (Kustin & Sari, 2020; Luthans, 2017; Mawarni, 2019). Hal tersebut dikarenakan, siswa yang mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi akan lebih berhasil dari pada siswa yang mempunyai tingkat kecerdasan yang rendah. Meskipun demikian, siswa yang mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi belum pasti berhasil dalam belajarnya. Dari definisi lain adalah definisi kecerdasan dari Piaget, menurut William H. Calvin dalam Solihudien (2020:69) kecerdasan adalah "apa yang kita gunakan pada saat kita tidak tahu apa yang harus kita lakukan".

David Wechler (dalam Staff IQ, EQ) Intelegensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional. Cooper & Sawaf (2019) berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi (Imanto, Edris, & Fariz, 2022). Kecerdasan Spiritual (SQ) dipelopori oleh Dnah Zohar bersama suaminya Ian Marsall. Zohar & Marshall (2021) merumuskan kecerdasan spiritual (berpikir unitif) sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spiritual adalah sesuatu yang dipakai untuk mengembangkan kemampuan dan kerinduan akan makna, visi, dan nilai (Winarsih & Hidayat, 2022).

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya

pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Santoso, 2015; Schermerrhorn, Hunt, & Osborn, 2016; Stein & Book, 2017). Menurut Afandi (2018:73). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Edy Sutrisno (2019:74). Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

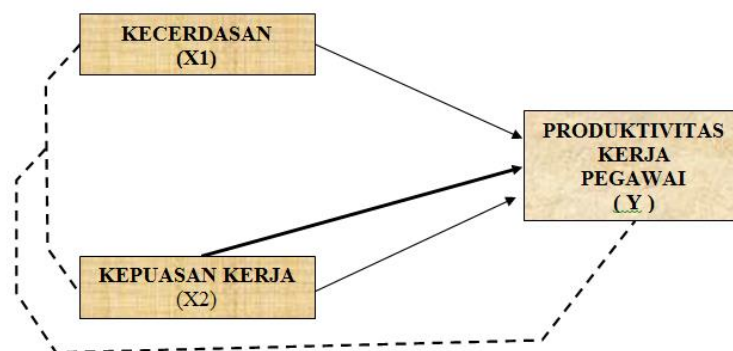
Pengertian Produktivitas Kerja

Sesuai pendapat Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja (Goleman, 2014).

Kerangka Konseptual

Gambar 1.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan yang diajukan dan tujuan penelitian serta landasan teori mengenai kepuasan kerja maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor variable kecerdasan dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya
2. Faktor-faktor variable kecerdasan dan kepuasan kerja secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya
3. Faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dominant terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun & Effendi, 2019), yaitu menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Besar sample penelitian ini adalah 35 orang atau sebanyak 50% populasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya, sample dipilih dengan metode simple random sampling atau sampling acak sederhana (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*) Model ini dipilih karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor variable kecerdasan dan kepuasan kerja terhadap kepuasan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya baik secara simultan maupun parsial (Ghozali, 2017). Untuk pengolahan data, penelitian ini menggunakan program SPSS 21.00 (semua hasil perhitungan menggunakan computer) (Gujarati, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Corrected Item - Total Correlation	r tabel	Validitas
1	Kecerdasan (X1)	0,957	0,339	Valid
2	Kepuasan kerja (X2)	0,958	0,339	Valid
3	Produktivitas kerja Pegawai (Y)	0,797	0,339	Valid

Hasil analisis dapat dilihat pada output di atas, pada Badan Item Total Statistics dilihat pada kolom Corrected Item - Total Correlation merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan sebagai indikator variabel. Nilai r untuk masing-masing pertanyaan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari r tabel product moment 0,339, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrument yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Reliabilitas
1	Kecerdasan (X1)	0,959	0,339	Reliabel
2	Kepuasan kerja (X2)	0,959	0,339	Reliabel
3	Produktivitas kerja Pegawai (Y)	0,961	0,339	Reliabel

Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha pada tabel di atas adalah di atas r tabel sebesar 0,339 jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah reliabel.

Uji F – Simultan

Hasil analisis uji F – simultan ditunjukkan pada tabel Anova berikut ini:

Tabel 3.

Tabel Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.900	2	10.950	153.026	.000 ^a
	Residual	2.290	32	.072		
	Total	24.190	34			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 153,026. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan degree of freedom = $n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ adalah sebesar 3,32. Oleh karena nilai F_h sebesar $153,026 > F_t$ sebesar 3,32; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Uji t – Parsial

Hasil uji t – parsial dapat dilihat pada output SPSS dalam tabel koefisien berikut ini: Tabel 4.

Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.325	.234		-1.388	.175		
	x1	.515	.119	.478	4.315	.000	.241	4.149
	x2	.545	.119	.506	4.564	.000	.241	4.149

a. Dependent Variable: y

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kecerdasan adalah sebesar 4,315; Kepuasan kerja adalah sebesar 4,564.

Sedangkan nilai t_{tabel} dengan degree of freedom = $35 - 2 - 1 = 32$ dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,697. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kecerdasan adalah sebesar $4,315 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,697; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas Kecerdasan dapat menerangkan variabel tidak bebas yaitu Produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya.

Nilai t_{hitung} untuk Kepuasan kerja adalah sebesar $4,564 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,697; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas Kepuasan kerja dapat menerangkan variabel tidak bebas yaitu Produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya.

Uji Dominasi

Uji dominasi dapat dilihat melalui hasil standardized coefficient beta pada output

SPSS. Hasil uji dominasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.
Tabel Koefisien Beta

No	Variabel	Standardized Coefficients Beta
1	Kecerdasan (X1)	0,478
2	Kepuasan kerja (X2)	0,506

Dari hasil output SPSS tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta variabel Kecerdasan adalah sebesar 0,478 berarti Kecerdasan mempunyai kontribusi terhadap perubahan Produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya sebesar 4,78%. Nilai koefisien beta Kepuasan kerja adalah sebesar 0,506 berarti mempunyai Kepuasan kerja kontribusi terhadap perubahan Produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya sebesar 50,6%.

Karena pengaruh parsial variabel kepuasan kerja sebesar 50,6% lebih tinggi dari variabel lain maka variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dalam model penelitian ini dapat dilihat pada model summary sebagai berikut.

Tabel 6.
Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.951 ^a	.905	.899	.26750	2.182

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Pada model summary di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,905. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independent terhadap variable dependen adalah sebesar 90,5%. Sedangkan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model

dalam penelitian ini.

Koefisien Regresi

Dari tabel koefisien di atas diketahui persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -0,325 + 0,515 X_1 + 0,339 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Pemerintah Kota Surabaya

X_1 = Kecerdasan

X_2 = Kepuasan kerja

e = *error*, pengaruh faktor lain di luar model sebesar 9,5%

Pembahasan

SDM yang unggul sangat diperlukan Indonesia untuk membangun bangsa ini sehingga dapat membawa Indonesia keluar dari krisis ekonomi dan hutang luar negeri yang sedang melilit bangsa ini (Fariz, 2022c). Untuk bangkit dari krisis, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya perlu belajar dari kehancuran Jepang pasca perang dunia II. Hanya 10 tahun setelah pemboman Hiroshima dan Nagasaki, Jepang bisa bangkit kembali menjadi bangsa yang maju. Dengan semangat untuk maju bangsa Jepang maka diharapkan ASN memiliki pola pikir yang maju dan memiliki kecerdasan yang tinggi yang akan menghasilkan produktivitas kerja yang semakin meningkat (Sururin, Heryanda, & Atidira, 2020; Wirawan, 2018; Yudianto, 2017).

Dalam pembinaan ASN, perlu ditekankan unsur-unsur etika seperti kejujuran, kedisiplinan, bekerja keras, menjunjung tinggi produktivitas kerja, menghargai waktu, dan menghargai nilai-nilai yang berlaku pada masyarakat. Kecerdasan intelektual atau IQ saja tidak cukup untuk membangun suatu bangsa untuk menjadi lebih maju tetapi diperlukan juga EQ dan SQ. Kecerdasan intelektual yang tidak diiringi dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual hanya akan menghasilkan kerusakan dan kehancuran bagi kehidupan dirinya maupun umat manusia. Seperti orang yang melakukan korupsi, orang yang melakukan korupsi mungkin saja mempunyai IQ yang tinggi tetapi karena mempunyai EQ dan SQ yang rendah maka ia menyalahgunakan kecerdasan intelektual untuk kepentingan dirinya sendiri dengan mengabaikan kepentingan pembangunan dan masyarakat.

IQ dan EQ saja pun tidak cukup, tetapi perlu dilengkapi dengan kesadaran akan nilai-nilai yang hakiki yaitu SQ. Krisis moneter, bencana alam yang terjadi dalam lima tahun terakhir ini, termasuk tsunami yang bencana alam yang melanda, membawa manusia kepada suatu kenyataan bahwa walaupun dengan kemajuan teknologi yang maha canggih dan berkembangnya peradaban sebagai manusia modern yang telah menikmati berbagai kemudahan, serba ada dan instan namun di sisi lain ada yang hilang dalam diri manusia.

Manusia angkuh, merasa percaya diri bisa melakukan apa yang diinginkan nya, namun saat alam dengan kehendak-Nya menyajikan bencana, betapa kita tak berdaya. Terasa kekeringan secara spiritual telah membuat diri manusia lupa pada suatu hal dimana sebagai manusia sesungguhnya, maka para pegawai perlu cerdas secara spiritual. Tiga kecerdasan ini tidak dapat dipisahkan karena orang yang hanya memiliki spiritual (SQ) tinggi, namun rendah dalam nilai-nilai intelektual sehingga akhirnya kalah dalam percaturan ekonomi, sosial dan iptek (Efendi & Winarsih, 2022).

Pencapaian kualitas ASN yang ideal dan proporsional adalah manusia unggul yang cerdas secara intelektual, emosi, serta spiritual. IQ, EQ dan SQ adalah perangkat yang bekerja dalam satu kesatuan sistem yang saling terkait di dalam diri manusia, sehingga tak mungkin juga memisah-misahkan fungsinya. Berhubungan dengan orang lain tetap membutuhkan otak dan keyakinan sama halnya dengan keyakinan yang tetap membutuhkan otak dan perasaan. Dengan adanya kecerdasan yang multikomplek atau multipel maka diharapkan produktivitas kerja pegawai semakin tinggi dan lebih dari itu tidak merugikan organisasi, pemerintah dan masyarakat akrena memiliki etika yang tinggi (Muayyad, 2016; Mujib, 2016; Nita, 2017).

Demikian pula dengan kepuasan kerja ASN perlu ditingkatkan dengan sebaik-baiknya agar para pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga mampu menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi, tidak terganggu oleh kebutuhan hidupnya yang tidak tercukupi. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga mampu menghasilkan binaan para pegawai yang semakin berkualitas pula.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian tersebut dapat maka disimpulkan beberapa hal, di antaranya:

1. Kecerdasan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya.

2. Kecerdasan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya.
3. Diantara faktor-faktor di atas, ternyata kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya, dengan pengaruh parsial sebesar 50,6%.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya perlu belajar dari kehancuran Jepang pasca perang dunia II. Hanya 10 tahun setelah pemboman Hiroshima dan Nagasaki, Jepang bisa bangkit kembali menjadi bangsa yang maju. Dengan semangat untuk maju bangsa Jepang maka diharapkan ASN memiliki pola pikir yang maju dan memiliki kecerdasan yang tinggi yang akan menghasilkan produktivitas kerja yang semakin meningkat. Pemerintah hendaknya meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan bagi para pegawai agar setara dengan negara maju agar mencapai kualitas ASN yang memiliki produktivitas setara negara yang telah maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Agustian, A. G. (2017). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Arga Publishing.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (2016). *Individual in Organizations*. McGraw Hill, Series in Management.
- As'ad. (2018). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri (Edisi Keempat)*. Liberty.
- Bennet, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIM LPMI.
- Cooper, R., & Sawaf, A. (2020). *Executive EQ: Kecerdasan Emosi dalam Kepemimpinan dan Organisasi (A. T. Widodo, Trans.)*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Desler, G. (2017). *Organization And Management*. Reston Publishing company Inc.
- Efendi, M. N., & Winarsih, T. (2022). ANALISIS PENINGKATAN KINERJA GURU PADA SEKOLAH SMK ANTARTIKA SURABAYA. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 6(2), 923-935.
- Fariz, F. (2022a). Quality Improvement Strategy for Strengthening Higher Education Competitiveness. *Khazanah Sosial*, 4(2), 272-283.
- Fariz, F. (2022b). STRATEGIES TO INCREASE USER SATISFACTION IN ONLINE SHOPPING APPLICATIONS. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(2), 438-444.

- Fariz, F. (2022c). The effect of supplier integration, manager transformational leadership on supply chain performance. *Growing Science*, 993-998.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip.
- Goleman, D. (2014). *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ* (T. Hermay, Trans.). PT Gramedia Pustaka.
- Gujarati, D. (2016). *Ekonometrika Dasar (Terjemahan)*. Penerbit Erlangga.
- Handoko, H. T. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. BPFE Yogyakarta.
- Imanto, T., Edris, M., & Fariz, F. (2022). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI TOKO ATK HIKMAH. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 313-318.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2017). *Organizational Behavior (Second Edition)*. Irwin Inc.
- Kustin, & Sari. (2020). *Pendidikan dan Promosi Kesehatan*. Graha Ilmu.
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior (Sixth Edition)*. McGraw Hill Book Co.
- Mawarni, I. (2019). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Kota Palembang. *Jurnal Ekobis*, 3(9), 1689-1699.
- Muayyad, D. M. (2016). *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1 Tahun 2016*. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II.
- Mujib, A. (2016). *Kepribadian Dalam Psikologi Islam*. PT. Grafindo Persada.
- Nita, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Atma Husada Mahakam Samarinda. *Jurnal Ilmu Kesehatan Pascasarjana Stikes Husada*.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia (Cetakan II)*. Sasmito Bross.
- Nurgiyantoro, B., et al. (2017). *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial (edisi revisi)*. Universitas Gadjah Mada.
- Sakti, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 60-68.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. PT Elex Media Komputindo.
- Schermerrhorn, R. J., Hunt, G. J., & Osborn, N. R. (2016). *Managing Organizational Behavior (Fourth Edition)*. John Wiley and Sons.

- Setiawan. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1).
- Singarimbun, M., & Efendi, S. (2008). *Metode Penelitian Survei* (cetakan kesembilanbelas). Jakarta: LP3ES.
- Solihudien, Y. (2020). *Strategi Melesatkan Trio Raksasa Kecerdasan Anak*. Qiara Media.
- Stein, S. J., & Book, H. E. (2017). *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. Penerbit Kaifa.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukardi. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Praktiknya, Edisi Revisi)*. Jakarta.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11-20.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetak ke sebelas)*. Prananda Media Group.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(1), 1328-1339.
- Winarsih, T., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 95-104.
- Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Yudianto, A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Btpn Syariah Cabang Area Cirebon. *Buletin Bisnis dan Manajemen*, February 2017.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2021). *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Mizan Media Utama.