

**PENGARUH KECERDAASAN EMOSIONAL DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ADI SARANA ARMA, TBK
(ASSA RENT MEDAN)**

SKRIPSI

OLEH :

**AYU ADILA SYIFA NST
NPM: 15.832.0072**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)
Nama : AYU ADILA SYIFA NST
NPM : 15.832.0072
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Ir. M. Yamin Siregar, MM
Pembimbing I


H. Svahriandy, SE.M.Si
Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 12/April/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 April 2019



AYU ADILA SYIFA NST
158320072

Abstrak

Pengaruh Kecerdasan emosional dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kecerdasan emosional dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)”. Sebanyak 158 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 113 responden diambil dari seluruh karyawan. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel kecerdasan emosional sebesar 4.899 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.658 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel perencanaan sumber daya manusia sebesar 5.402 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.653 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $48.572 > 3.08$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kecerdasan emosional dan pelatihan kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,459 Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 45,9\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 45,9% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan pelatihan kerja. Sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja, Kinerja

Abstract

Effect of emotional intelligence and work training on performance at PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)

This study aims to determine "The Effect of Emotional Intelligence and Job Training on Performance at PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)". This type of research is associative, namely research that discusses the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan) "... A total of 158 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 113 respondents taken from all employees. Based on the results of the t test can be seen in t arithmetic on the emotional intelligence variable of 4.899 greater than t table of 1.658 with a probability t of sig 0,000 smaller than the small significance of 0.05. Based on these values, the positive and significant emotional intelligence variables on the performance variable. In the human resource planning variable of 5.402 greater than t table of 1.653 with a probability of t of sig 0,000 smaller than the significance requirement of 0.05, the training variable partially has a positive and significant influence on the performance variable. Based on the results of the F test, the calculated F value is $48.572 > 3.08$ with sig $0,000 < 0,05$, indicating that H_0 is rejected and H_a is accepted, means that emotional intelligence and job training are appropriate and positive for performance variables. The value of R Square obtained is 0.459 to see the size of the independent variable on the variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so that $KD = 45.9\%$ is obtained. A value of 45.9% performance (participation variable) can be determined by emotional intelligence and job training. The remaining 54.1% is determined by other factors not approved in this study.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Training, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kecerdasan emosional dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area dan sebagai dosen sekretaris saya.
4. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Bapak H. Syahriandy SE, Msi selaku Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuhi.
8. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat- sahabatku lilis, yola, rio, ridho, kak muna, ivan, wanti dan kak sulek yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memeberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, 12 April 2019

Ayu Adilla
158320072

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Tujuan Penelitian	5
1.4.Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1.Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja	6
2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	7
2.1.3. Penilaian Kinerja.....	7
2.1.4. Indikator Disiplin Kerja	9
2.2.Kecerdasan Emosional	
2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	10
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	12
2.2.3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional	13
2.2.4. Indikator Keterlibatan Kerja	15
2.3.Pelatihan Kerja	
2.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja.....	16
2.3.2. Tujuan Pelatihan Kerja	18
2.3.3. Jenis-jenis Pelatihan.....	19
2.3.4. Manfaat Pelatihan	20

2.3.5. Faktor yang mempengaruhi pelatihan	21
2.3.6. Indikator pelatihan	22
2.4. Penelitian Terdahulu	25
2.5. Kerangka Konseptual	27
2.6. Hipotesis	30

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	31
3.2. Populasi dan Sampel	32
3.3. Definisi Operasional	33
3.4. Jenis dan Sumber Data	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	35
3.6. Teknik Analisis Data	36

BAB IV. PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	41
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	41
4.1.2. Struktur Organisasi	43
4.1.3. Penyajian Data Responden	46
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	48
4.2. Pembahasan	53
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	53
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	56
4.2.3. Uji Statistik	60
4.2.4. Uji Hipotesis	62
4.2.5. Koefisien Determinasi	64
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	64

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2	Tabel Populasi	32
Tabel 3.3	Operasional variabel	34
Tabel 3.4	Bobot Nilai Angket	36
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	47
Tabel 4.2	Usia Responden	47
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X1).....	49
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Pelatihan Kerja (X2) ..	50
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	52
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas	54
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	55
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	61
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t).....	62
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	63
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	33
Gambar 4.2	Histogram.....	57
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	58
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	60



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki dasar-dasar pemikiran yang tercermin menjadi sebuah landasan dan prinsip yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan kegiatan organisasi tersebut. Tidak berbeda halnya dengan koperasi yang juga memiliki landasan dan prinsip dalam pelaksanaan kegiatannya. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Setiap usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan dapat digunakan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi pada setiap organisasi. Kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja disana. Di sinilah peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai

PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan) adalah perusahaan layanan transportasi terbesar di Indonesia yang menyediakan jasa penyewaan kendaraan untuk korporasi, transportasi logistik, serta layanan pengemudi. Awalnya, ASSA Rent dirintis pada tahun 2003 dengan armada awal sejumlah 819 kendaraan di

bawah nama Adira Rent. Pada bulan Oktober 2010, perusahaan resmi berganti nama menjadi ASSA Rent, dengan komitmen utama untuk senantiasa menyediakan kualitas layanan terbaik dan menjadi “*Trusted Partner in Transportation Services*”. Seiring perkembangan usaha yang pesat, kini ASSA Rent mengelola lebih dari 21.300++ kendaraan dan 4.100++ pengemudi melayani lebih dari 1.000 perusahaan di Indonesia. ASSA Rent juga telah memperluas wilayah layanan ke hampir semua kota besar utama dan memberikan jaminan kelancaran operasional melalui 44 jaringan di seluruh Indonesia, dari cabang medan terdapat 150 unit yang siap digunakan sebagai armada jasa rental dan sewa dan ada 82 driver professional yang terlatih dan mengetahui dengan baik rute yang akan digunakan untuk mengantar anda ataupun rekan bisnis anda dengan aman dan nyaman sampai tujuan. Dari survey yang penulis lakukan di penelitian ini terlihat bahwa kinerja karyawan di PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan) ini menurun disebabkan salah satunya faktor kecerdasan emosional yang kurang dan faktor pelatihan yang tidak dikembangkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional dan pelatihan kerja. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi, maka semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik pula kinerja kedepannya. Masalah yang

ditimbulkan dilapangan yang terkait dengan kurangnya kecerdasan emosional karyawan adalah masih terlihatnya karyawan yang tidak bisa mengendalikan emosionalnya secara sehat kepada sesama karyawan dan atasan sehingga membentuk kerjasama yang buruk antar rekan kerja menyebabkan pekerjaan yang terbengkalai, kurangnya penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab dari beberapa karyawan, kurangnya pengetahuan seperti terlihat lebih paling mengerti dalam pekerjaan padahal masih banyaknya kesalahan berupa laporan yang bersalahan dan ini terjadi kepada setiap divisi. Kecerdasan emosional ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena kecerdasan emosional yang baik akan menciptakan komunikasi yang baik yang akan terjadi ruang lingkup kerja yang baik dan akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

Selain masalah diatas, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari Seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. Maka semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja kedepannya. Masalah pelatihan karyawan pada PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)

ini masih kurang, terutama dipihak driver kurangnya pelatihan khusus yang dipersiapkan untuk para karyawannya dalam pengembangan diri, pihak perusahaan tidak menyediakan sarana pelatihan yang lebih guna mengembangkan diri karyawannya, kurangnya program pengembangan pelatihan di masing-masing divisi tetapi sudah menjalankan operasional sehingga para karyawan bekerja tidak efisien dan tidak karuan. Program pelatihan yang tidak efisien masih terlihat juga dari karyawan yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Hal-hal seperti permasalahan diatas apabila semakin dibiarkana akan semakin buruk bagi perusahaan yang menyebabkan setiap karyawannya menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian lapangan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan emosional dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)?

3. Apakah kecerdasan emosional dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan).
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan).
3. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan).

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti.
Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan.
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Assa Rent Medan.
3. Bagi peneliti lain.
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:35).

Menurut Hasibuan (2009:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)." Sedangkan Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2008:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi eksterinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan di mempengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan

metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian diri setiap unit penggunaan sumber daya

e. **Kebutuhan pengawasan**

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. **Integritas pribadi**

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

4. **Indikator Kinerja**

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.
- e. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

- a. Ketepatan hasil kerja
- b. Ketelitian hasil kerja
- c. Hasil kerja yang dihasilkan
- d. Kehadiran
- e. Peraturan perusahaan
- f. Kecepatan waktu kerja

2.2. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2015: 13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Menurut Patton (2008:11) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja.

Robbins dan Judge (2015:57) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mendeteksi dan mengelola petunjuk ataupun informasi emosional yaitu menilai emosi diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, serta mengatur emosi seseorang secara teratur dalam model alur.

Orang yang mengetahui emosinya sendiri dan baik dalam membaca petunjuk emosional misalnya mengetahui mengapa mereka marah dan bagaimana mengekspresikan dirinya tanpa melanggar norma, maka akan lebih efektif. Kecerdasan emosional menurut Goleman (2009:33) yaitu kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan seseorang dalam mengenali perasaan diri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri, dan kemampuan mengelola emosi dalam diri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Menurut Salovey dan Mayer (2013:77) menggunakan istilah kecerdasan emosional untuk menggambarkan sejumlah ketrampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan dan meraih tujuan. Salovey dan Mayer menempatkan kecerdasan emosional di bagi lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelola dan mengekspresikan emosi diri sendiri dengan tepat, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Cooper dan Sawaf (2010:147) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Penelitian LeDoux dalam Goleman (2009:71) dijelaskan secara rinci jalannya otak emosi. Pertama sinyal visual dikirim dari retina ke thalamus yang bertugas menerjemahkan sinyal itu kedalam bahasa otak. Sebagian besar pesan itu kemudian dikirim ke korteks visual yang menganalisis dan menentukan makna dan respon yang cocok jika respon bersifat emosi.

Goleman (2015:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional :

a. Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

b. Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Sampai sekarang belum ada alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang. Walaupun demikian, ada beberapa ciri-ciri yang mengindikasikan seseorang memiliki kecerdasan emosional. Goleman (2009:45) menyatakan bahwa secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosi adalah mampu memotivasi diri sendiri bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdoa. Lebih lanjut Goleman (2009:58) merinci lagi aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus sebagai berikut:

- a. Mengenali emosi diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.
- b. Mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.

- c. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.
- d. Mengenali emosi orang lain, kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.
- e. Membina hubungan. Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi keterampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Sedikit berbeda dengan pendapat Goleman, menurut Tridhonanto (2009:5) aspek kecerdasan emosi adalah:

- a. Kecakapan pribadi, yakni kemampuan mengelola diri sendiri.
- b. Kecakapan sosial, yakni kemampuan menangani suatu hubungan.
- c. Keterampilan sosial, yakni kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini menggunakan aspek-aspek dalam kecerdasan emosi dari Goleman yang meliputi: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan

membina hubungan dikarenakan aspek aspek menurut Goleman mencakup keseluruhan dan lebih terperinci.

4. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015:270) indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

a. Kesadaran Diri

Menyadari apa yang sedang dirasakan dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, serta memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengaturan Diri

Mampu menangani emosi sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapai suatu sasaran, serta mampu mengatasi tekanan emosi.

c. Motivasi

Menggunakan hasrat terdalam untuk mendorong diri dan menuntun diri untuk mencapai sasara, membantu dalam mengambil inisiatif dalam bertindak dan untuk bertahan menghadapi kegagalan.

d. Empati

Mampu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan banyak orang dengan latar belakang yang berbeda.

Setelah hampir seratus tahun sejak Alfred Binet mengawalinya pada tahun 1906 alat ukur kecerdasan dikembangkan, masih ditemukan berbagai kendala

dalam menetapkan konstruk baru kecerdasan emosional individu masih membutuhkan waktu yang cukup lama (Goleman, 2009:69). Meski demikian, telah disusun alat pengukuran kecerdasan emosional yang berbentuk kuesioner kita dapat mengukur kecerdasan emosi secara subjektif yaitu mengukur kecerdasan emosi diri sendiri menggunakan angket atau memperkirakan kecerdasan emosi seseorang dari kehidupan sehari-harinya. Salah satu cara terbaik untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang adalah menggunakan parameter kerangka kerja kecerdasan emosional yang dirancang (Goleman, 2009:70).

Skala kecerdasan emosi yang digunakan disusun berdasarkan modifikasi aspek kecerdasan emosi yaitu: kemampuan intrapersonal (mengenali emosi diri sendiri, mengelola emosi dan memotivasi diri sendiri), kemampuan interpersonal, (mengenali emosi orang lain dan membina hubungan), penyesuaian diri (realistis, fleksibel dan pemecahan masalah), pengendalian stres (toleransi tekanan dan pengendalian diri) dan suasana hati umum (optimisme dan pengungkapan kepuasan positif) (Goleman, 2009:71).

2.3. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam

tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Menurut Dessler (2011:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Veithzal Rivai (2009:211) menjelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Sedangkan Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2011:44) menyatakan, suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun uraian lain dari Gary Dessler dalam Benyamin (2011:89) yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan

adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel

- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*)

4. Manfaat Pelatihan Kerja

Manfaat pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Seperti dijelaskan oleh Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:217) yaitu, manfaat pelatihan dapat di kategorikan untuk perusahaan dan untuk individual yang pada akhirnya agar tercapainya visi, misi, tujuan perusahaan, dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan. Adapun manfaat pelatihan tersebut diantaranya:

a. Manfaat bagi karyawan

- 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- 2) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
- 3) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- 4) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik
- 5) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 6) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
- 7) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
- 8) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
- 9) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
- 10) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
- 11) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru

b. Manfaat bagi perusahaan

- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi *profit*.
- 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua *level* perusahaan.
- 3) Memperbaiki moral SDM.
- 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- 5) Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik.
- 6) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
- 7) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
- 8) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- 9) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
- 10) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- 11) Membantu pengembangan promosi dari dalam.
- 12) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

5. Faktor yang mempengaruhi pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Veithzal Rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- a. Efektivitas biaya
- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

6. Indikator Pelatihan

Dimensi dan Indikator pelatihan menurut Vietzhal Rivai (2009:59), diantaranya:

- a. Materi Pelatihan
Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.
- b. Metode Pelatihan
Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.
- c. Pelatih (*Instruktur*)
Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.
- d. Peserta Pelatihan
Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.

e. Sarana Pelatihan

Sarana pendukung Evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

a. Instruktur

1) Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

2) Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

b. Peserta

1) Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan.

Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

2) Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan

c. Materi

1) Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

2) Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

3) Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Metode

1) Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

2) Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

e. Tujuan

1) Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Irma (2015)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT lautan teduh cabang pahoman Bandar Lampung	Variabel Bebas X1= Kecerdasan emosional X2= Kecerdasan Interlektual Variabel terikat Y= Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pelatihan, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT lautan teduh cabang pahoman Bandar Lampung
2.	Nahira Ayu (2012)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta	Variabel Bebas X1= Pelatihan Variabel terikat Y= Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta

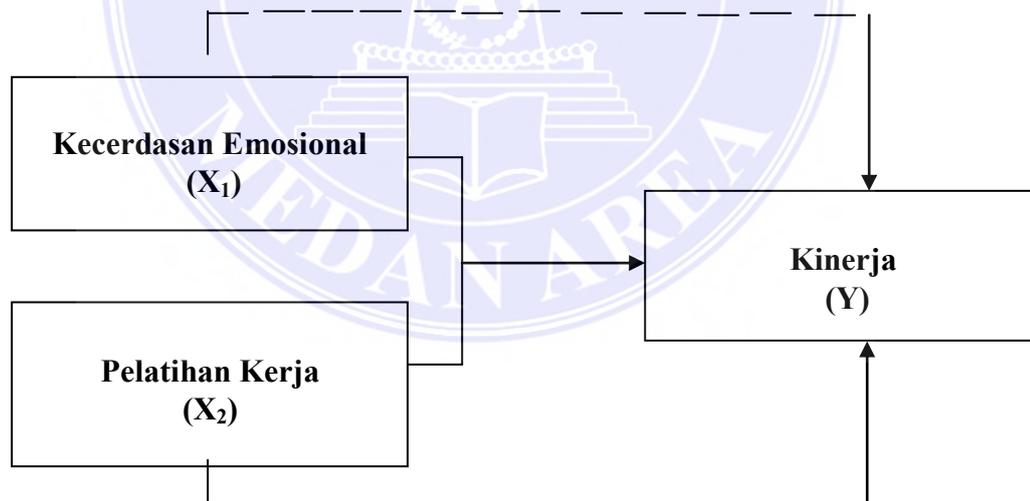
<i>Sambungan Tabel 2.1..</i>				
3	Ani Cahyani (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Variabel Bebas X1= Kecerdasan Emosional X2= Motivasi X3= Pelatihan Variabel terikat Y= Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara
4	Yosy (2017)	Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelayaran Tempuran Emas Surabaya	Variabel Bebas X1= Pelatihan X2= Kecerdasan Emosional X3= Budaya Organisasi Variabel terikat Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelayaran Tempuran Emas Surabaya
5	Subagio (2014)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources	Variabel Bebas X1= Kecerdasan Emosional X2= Motivasi Variabel terikat Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja secara parsial maupun simultan sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Utara Medan

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono,2012:62)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- — — = Secara Parsial
 ————— = Secara Simultan

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Robbins dan Judge (2015:57) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mendeteksi dan mengelola petunjuk ataupun informasi emosional yaitu menilai emosi diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, serta mengatur emosi seseorang secara teratur dalam model alur..

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi, maka semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik pula kinerja kedepannya.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini

Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota

organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

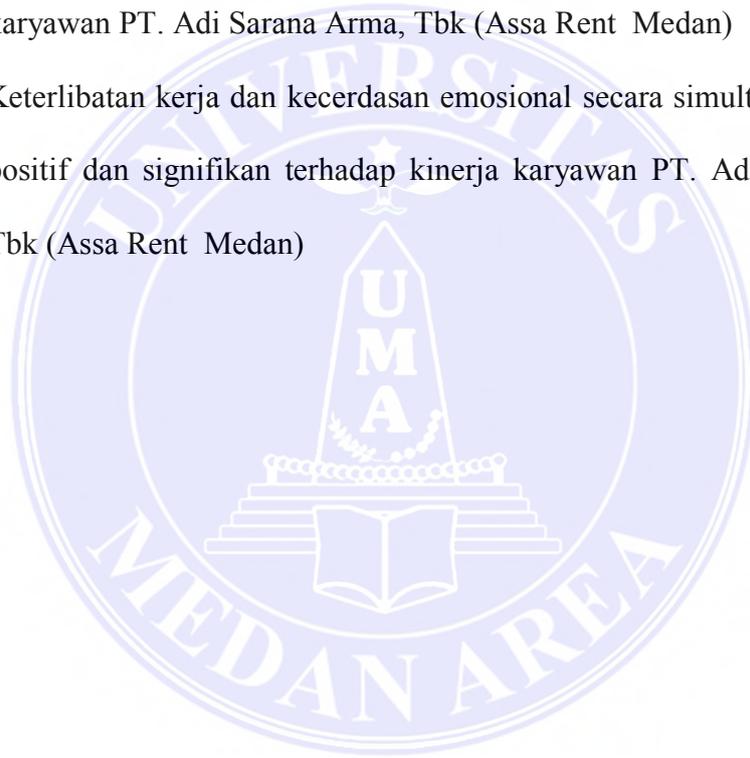
c. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional dan pelatihan kerja. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian. Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan menjadi lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya melakukan hal-hal yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan lebih eksis lagi darisebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja pegawai secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

2.6. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)
3. Keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan), Jl. Gatot Subroto No.197, Sei Sikambing B, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20123

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Desember 2018 sampai April 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2018	2019			
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal					
2	Seminar proposal					
3	Pengumpulan data					
4	Analisis data					
5	Seminar Hasil					
6	Pengajuan Meja hijau					
7	Meja Hijau					

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan) adalah 158 orang karyawan tetap.

Tabel 3.2.
Bagian Devisi

Bagian Divisi	Jumlah
<i>Finance</i>	11
<i>HRD</i>	12
<i>Sales & Marketing</i>	24
<i>Relation Officer</i>	8
<i>Driver Division</i>	82
<i>Logistic</i>	21
Jumlah	158

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiono: 2012:68)” Dari jumlah populasi 158 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel
 N : Jumlah Populasi
 e : Taraf Kesalahan (Standart Eror 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{158}{1 + 158 (0.05)^2}$$

113 Responden

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 113 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2012:70) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)

3.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X1)	Robbins dan Judge (2015:57) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mendeteksi dan mengelola petunjuk ataupun informasi emosional yaitu menilai emosi diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, serta mengatur emosi seseorang secara teratur dalam model alur	a. Kesadaran Diri b. Pengaturan Diri c. Motivasi d. Empati (Goleman, 2015:270)	<i>Likert</i>
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang (Dessler, 2011:280)	a. Materi Pelatihan b. Metode Pelatihan c. Pelatih (<i>Instruktur</i>) d. Peserta Pelatihan e. Sarana Pelatihan (Rivai:2009:59)	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Mangkunegara 2009:35).	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian (Prawirosentono, 2008:27)	<i>Likert</i>

Sumber: Teori Bab II

3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
3. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.4.
Bobot Nilai Angka

No.	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010:99) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item-total correlation* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang

digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance*

mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
X ₁	= Kecerdasan Emosional
X ₂	= Pelatihan Kerja
b ₀	= Konstanta
b ₁ – b ₂	= Koefisien Regresi
e	= <i>Standart error</i> (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel

independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

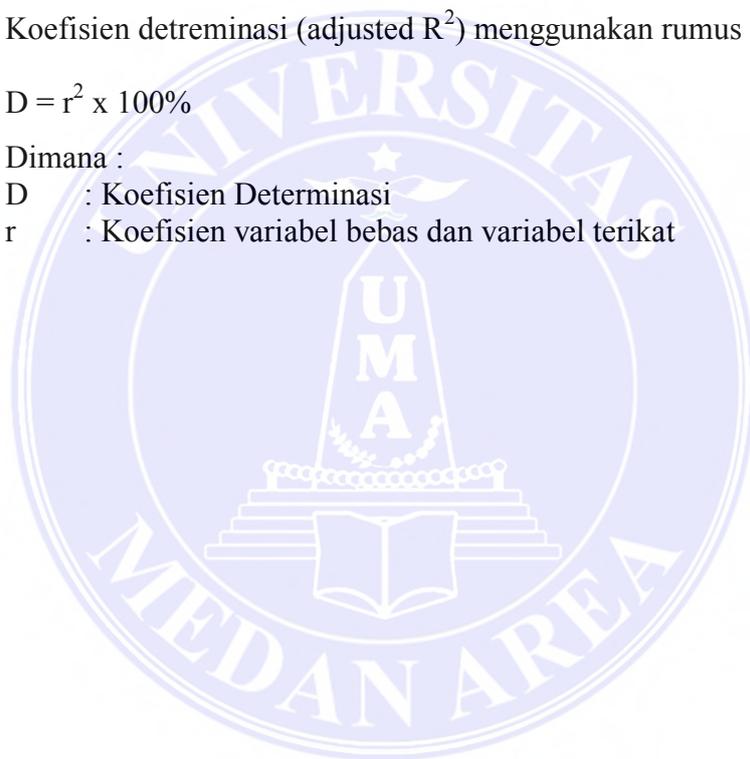
Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)

PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA), perusahaan layanan transportasi terbesar di Indonesia yang menyediakan jasa penyewaan kendaraan untuk korporasi, transportasi logistik, serta layanan pengemudi. Awalnya, ASSA Rent dirintis pada tahun 2003 dengan armada awal sejumlah 819 kendaraan di bawah nama Adira Rent. Pada bulan Oktober 2010, perusahaan resmi berganti nama menjadi ASSA Rent, dengan komitmen utama untuk senantiasa menyediakan kualitas layanan terbaik dan menjadi “Trusted Partner in Transportation Services”. Seiring perkembangan usaha yang pesat, kini ASSA Rent mengelola lebih dari 21.300++ kendaraan dan 4.100++ pengemudi melayani lebih dari 1.000 perusahaan di Indonesia. ASSA Rent juga telah memperluas wilayah layanan ke hampir semua kota besar utama dan memberikan jaminan kelancaran operasional melalui 44 jaringan di seluruh Indonesia, lebih dari 864 bengkel perbaikan resmi, dengan didukung layanan 24 jam dari Solution Center 1500-369.

Transportasi menjadi salah satu pertimbangan utama bagi perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya. Dahulu perusahaan menyiapkan porsi yang cukup besar untuk investasi aset kendaraan. Trennya kini sudah berubah! Bagi perusahaan yang membutuhkan sejumlah mobil untuk operasionalnya dalam suatu waktu tentu tidak efisien. Rental mobil ASSA Rent hadir untuk membantu perusahaan agar modal mereka tidak tergerus oleh urusan pembelian mobil, perawatan ataupun pengadaan pengemudi.

PT. ASSA (Adi Sarana Armada) adalah perusahaan penyedia solusi transportasi besar di Indonesia, penyediaan tersebut antara lain yaitu layanan car rental, logistic, driver services, dan used car selling yang mengedepankan pelayanan secara maksimal. Saat ini, PT. ASSA (Adi Sarana Armada) telah memiliki lebih dari 9000 Armada yang tersebar di seluruh Indonesia, salah satunya akan ditempatkan pada pembukaan kantor baru cabang Palembang. Kantor baru cabang Palembang ini berlokasi di jalan Tanjung Api-Api. Pembukaan kantor baru tersebut merupakan upaya perseroan untuk memperluas jaringan dan titik layanan (service point) serta mengikuti perkembangan bisnis perusahaan yang menyewakan berbagai jenis mobil. Tujuan inilah yang menyebabkan PT. ASSA (Adi Sarana Armada) menambah kantor cabang di wilayah Palembang. Gedung kantor cabang Palembang ini direncanakan tiga lantai terdiri dari basement, lantai satu, dan lantai dua. Konstruksi gedung ini menggunakan beton bertulang, memakai struktur pondasi spun pile, dan struktur rangka atapnya menggunakan baja konvensional, dengan penutup atap zincalume gelombang type spande

Visi

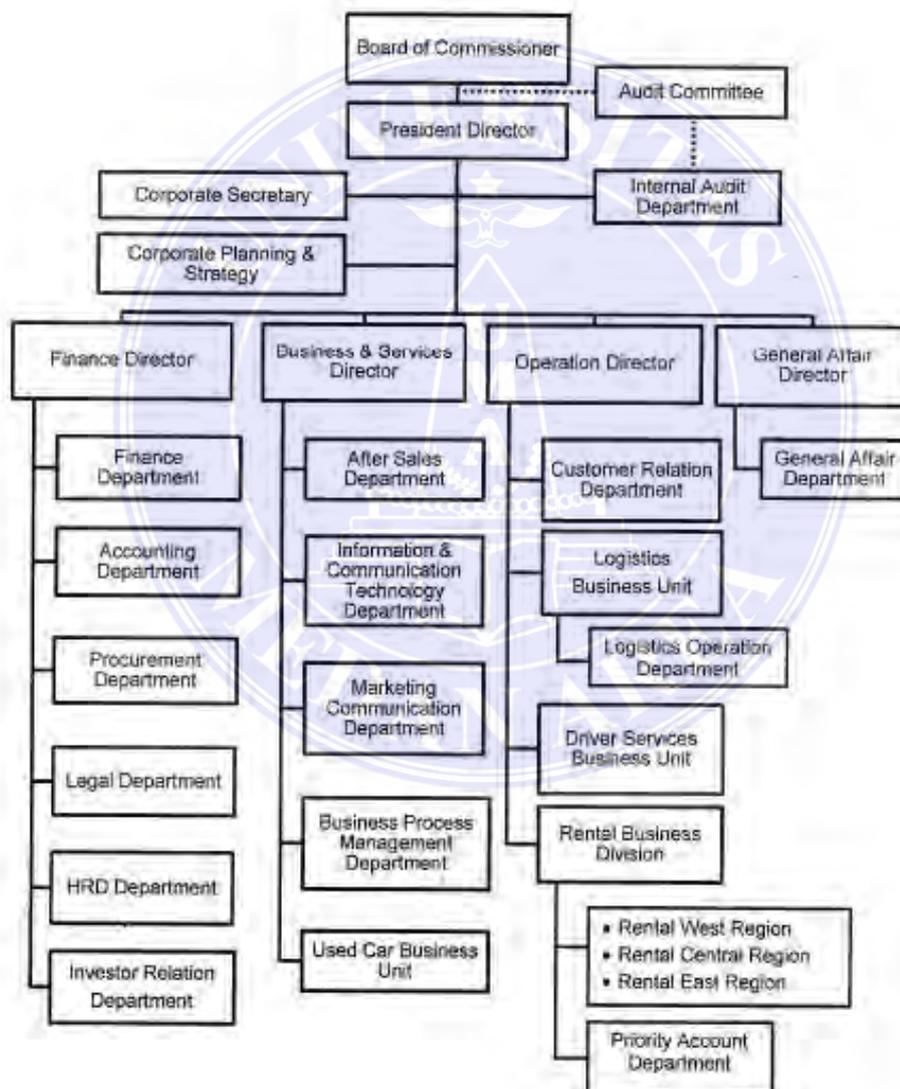
Menjadi perusahaan penyedia jasa transportasi korporasi & logistik terintegrasi yang terbaik.

Misi

Mendedikasikan diri untuk memberikan layanan terbaik dengan komitmen untuk meraih pencapaian tertinggi dalam kualitas pelayanan terhadap pelanggan, hubungan antar karyawan & nilai pemegang saham.

Didukung dengan jaminan keamanan, sigap dalam pelayanan, jaringan yang tersebar di berbagai kota besar Indonesia, ASSA Rent tentunya menjadi pilihan yang tepat untuk kebutuhan transportasi perusahaan Anda!

4.1.2. Struktur Organisasi



Sumber: PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)
Gambar 4.1. Struktur Organisasi

Berikut ini adalah uraian tugas masing-masing jabatan:

1. *Brand Of Commisioner*

Dewan komisaris berfungsi sebagai badan pengawas perusahaan yang bertugas memeriksa rencana-rencana pengembangan usaha, memeriksa dan menyetujui anggaran belanja perusahaan, memantau kinerja dan efektivitas dewan direksi, serta bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar perseroan dan keputusan hasil rapat pemegang saham tahunan.

2. *President Director*

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan –kebijakan perusahaan
- b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
- c. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan
- d. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

3. *Audit Commite*

Commite audit bertugas dan bertanggung jawab untuk memberikan pendapat professional dan independen kepada dewan komisaris terhadap laporan atau hal-hal yang disampaikan oleh dewan komisaris, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan dewan komisaris.

4. *Corporate Secretary*

- a. Memberikan masukan dalam pengambilan keputusan yang strategis
- b. Memberikan masukan dalam management
- c. Memberikan masukan mengenai regulasi bisnis
- d. Memberikan masukan mengenai etika dalam berbisnis

5. *Corporate planning & Strategy*

- a. Mengawasi perkembangan dan mempertahankan rencana kerja perusahaan
- b. Memonitoing eksekusi operasional dan rencana kerja perusahaan
- c. Menyusun corporate planning, melakukan corporate control dan mendvelop sisdur
- d. Melacak dan mereview KPI, maksud dan tujuan rencana kerja perusahaan
- e. Menyebarkan dan mempertahankan real time dashboard of key data on the institute internet

6. *Business and service director*

- a. Melakukan riset untuk mengidentifikasi pelanggan baru dan pasar baru yang potensial
- b. Menghubungi klien potensial melalui bemail atau telepon untuk menjalim hubungan dan mengatur pertemuan
- c. Merencanakan dan mengawasi inisiatif pemasaran baru
- d. Menghadiri konferensi, pertemuan, dan acara industry

7. *Operation director*

- a. Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan.
- b. Membuat standar perusahaan mengenai semua proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi
- c. Membuat strategi dalam pemenuhan target perusahaan dan cara mencapai target tersebut.
- d. Membantu tugas-tugas direktur utama

8. *General affair office*

Buah posisi yang berada dibawah pimpinan devisi umum atau kepala operasional, biasa disebut GA. Untuk perusahaan dengan struktur organisasi sederhana, GA biasanya digabung dengan HRD, bahkan terkadang bagian pembelian atau purchasing.

4.1.3. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan). Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 113 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	82	72,5%
2.	Perempuan	31	27,5%
Jumlah		113	100%

Sumber: PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 72,5%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 27,5%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	20– 30 Tahun	37	32,7%
2.	31 – 40 Tahun	45	39,7%
3.	41 – 50 Tahun	27	23,8%
4.	>50 Keatas	4	3,5%
Jumlah		113	100%

Sumber: PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 39,7% usia responden paling banyak berusia diantara 31 – 40 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan) memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan **“Pengaruh Kecerdasan emosional dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Assa Rent Medan”**, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 113 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 28 item, yang terdiri dari 8 item untuk variabel x_1 (Kecerdasan Emosional), 10 item x_2 (Pelatihan Kerja) dan 10 item untuk variabel terikat y (Kinerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kecerdasan emosional (X_1), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.3
Tabulasi Data Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	60	53,1	26	23	20	17,7	6	5,3	1	1,9	113	100
2	36	31,9	62	54,9	15	13,3	0	0	0	0	113	100
3	49	43,4	58	51,3	6	5,3	0	0	0	0	113	100
4	65	57,5	47	41,6	1	9	0	0	0	0	113	100
5	28	24,2	85	75,2	0	0	0	0	0	0	113	100
6	30	26,5	72	63,7	11	9,7	0	0	0	0	113	100
7	45	39,8	57	50,4	11	9,7	0	0	0	0	113	100
8	38	33,6	67	59,3	8	7,1	0	0	0	0	113	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

1. Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 60 (53,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 62 (54,9%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 58 (51,3%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 65 (57,5%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Saya selalu optimis dengan karir) mayoritas sebanyak 85 (75,2%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 mayoritas sebanyak 72 (63,7%) responden memberikan jawaban setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 mayoritas sebanyak 57 (50,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

8. Pertanyaan nomor 8 mayoritas sebanyak 67 (59,3%) responden memberikan jawaban setuju.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pelatihan Kerja (X₂)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang pelatihan kerja (X₂), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.4
Tabulasi Data Responden Variabel Pelatihan Kerja (X₂)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	35,4	58	51,3	12	10,6	1	0,9	2	1,8	113	100
2	40	35,4	71	62,8	0	0	1	0,9	1	0,9	113	100
3	37	32,7	71	62,8	5	4,4	0	0	0	0	113	100
4	35	31	75	66,4	3	2,7	0	0	0	0	113	100
5	44	38,9	65	57,5	3	2,7	1	0,9	0	0	113	100
6	50	44,2	53	46,9	8	7,1	2	1,8	0	0	113	100
7	50	44,2	59	52,2	1	0,9	0	0	0	0	113	100
8	45	39,8	67	59,3	1	0,9	0	0	0	0	113	100
9	43	38,1	64	56,6	5	4,4	1	0,9	0	0	113	100
10	38	33,6	69	61,1	6	5,3	0	0	0	0	113	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

- Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 58 (51,3%) responden memberikan jawaban setuju.
- Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 71 (62,8%) responden memberikan jawaban setuju.
- Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 71 (62,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 75 (66,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 65 (75,7%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 mayoritas sebanyak 53 (64,9%) responden memberikan jawaban setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 mayoritas sebanyak 59 (52,9%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 mayoritas sebanyak 67 (59,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 mayoritas sebanyak 64 (56,6%) responden memberikan jawaban setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 mayoritas sebanyak 69 (61,1%) responden memberikan jawaban setuju.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kinerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.5
Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	49,6	43	38,1	11	9,7	3	2,7	0	0	113	100
2	45	39,8	58	51,3	10	8,8	0	0	0	0	113	100
3	42	37,2	66	58,4	5	4,4	0	0	0	0	113	100
4	57	50,4	56	49,6	0	0	0	0	0	0	113	100
5	58	51,3	35	31	16	14,2	4	3,5	0	0	113	100
6	33	29,2	66	58,4	14	12,4	0	0	0	0	113	100
7	39	34,5	72	63,8	2	1,8	0	0	0	0	113	100
8	68	60,2	44	38,9	1	1,9	0	0	0	0	113	100
9	58	51,3	31	27,4	20	17,7	4	3,5	0	0	113	100
10	34	30,1	62	54,9	17	15	0	0	0	0	113	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

1. Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 56 (49,6%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 58 (51,3%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 66 (58,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 57 (50,4%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (mayoritas sebanyak 58 (51,3%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 mayoritas sebanyak 66 (58,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 mayoritas sebanyak 72 (63,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

8. Pertanyaan nomor 8 mayoritas sebanyak 68 (60,2%) responden memberikan jawaban setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 mayoritas sebanyak 59 (51,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 mayoritas sebanyak 62 (54,9%) responden memberikan jawaban setuju.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 4.6
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	P1	0.845	0,3	Valid
	P2	0.582	0,3	Valid
	P3	0.860	0,3	Valid
	P4	0.860	0,3	Valid
	P5	0.845	0,3	Valid
	P6	0.582	0,3	Valid
	P7	0.860	0,3	Valid
	P8	0.845	0,3	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	P9	0.662	0,3	Valid
	P10	0.701	0,3	Valid
	P11	0.913	0,3	Valid
	P12	0.913	0,3	Valid
	P13	0.724	0,3	Valid
	P14	0.765	0,3	Valid
	P15	0.913	0,3	Valid
	P16	0.760	0,3	Valid
	P17	0.558	0,3	Valid
	P18	0.913	0,3	Valid
Kinerja (Y)	P19	0.855	0,3	Valid
	P20	0.602	0,3	Valid
	P21	0.687	0,3	Valid
	P22	0.966	0,3	Valid
	P23	0.855	0,3	Valid
	P24	0.604	0,3	Valid
	P25	0.841	0,3	Valid
	P26	0.841	0,3	Valid
	P27	0.855	0,3	Valid
	P28	0.604	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 15 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara

butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronburch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Kecerdasan Emosional, Pelatihan, Kinerja,) yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kecerdasan Emosional (X1)	0,872	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,940	Reliabel
Kinerja (Y)	0,948	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel kecerdasan emosional, pelatihan, kinerja di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel kecerdasan emosional (X_1) sebesar $0,872 > 0,60$ untuk variabel pelatihan (X_2) sebesar $0,940 > 0,60$ dan variabel terikat Kinerja (Y) sebesar $0,948 > 0,60$ untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas

menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik

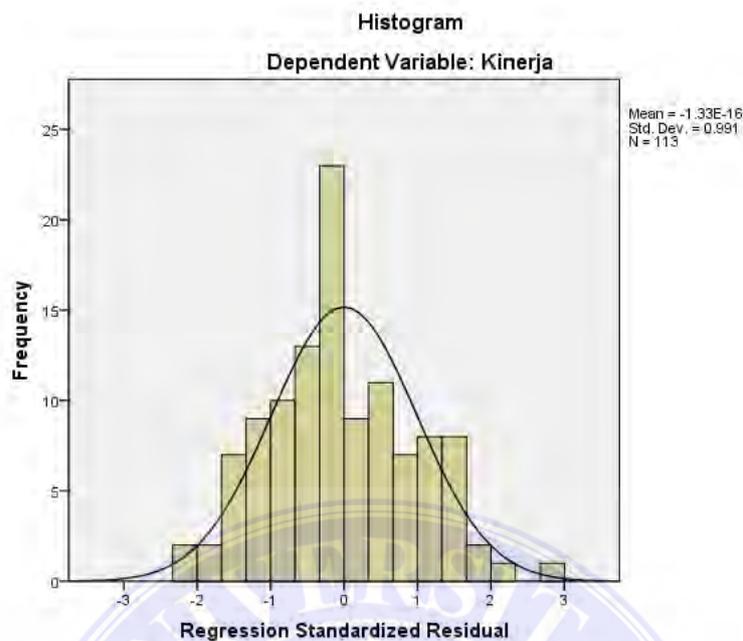
Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 20.00.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



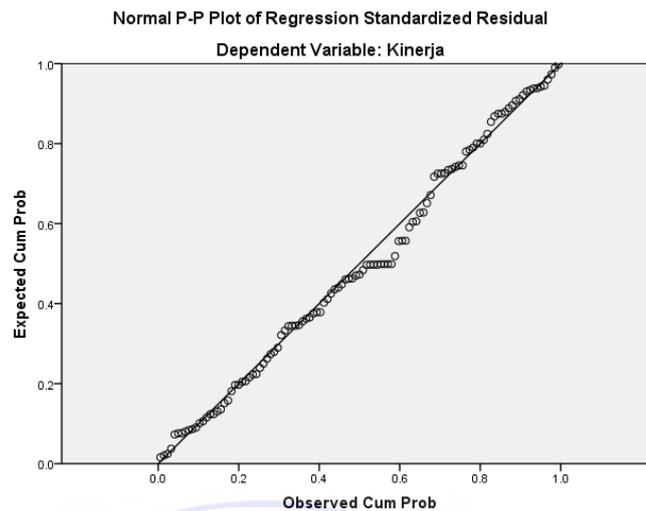
Gambar 4.2. Histogram

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 4.3. Normal probability plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan Emosional	.795	1.258
Pelatihan	.795	1.258

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 sebesar 1.258 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 sebesar 0.795 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

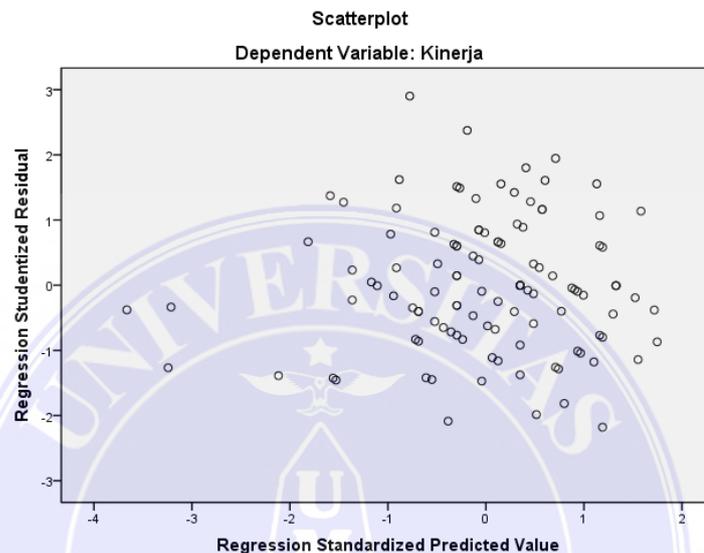
C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut heterokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah heterokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi hetekedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



Gambar 4.4. grafik *scatterplot*

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

4.2.3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

Tabel 4.9
Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.125	3.376		3.000	.003		
	Kecerdasan Emosional	.462	.094	.382	4.899	.000	.795	1.258
	Pelatihan	.401	.074	.421	5.402	.000	.795	1.258

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2019)

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 10.125 + 0.462X_1 + 0.401X_2 + 0,05$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai 10.125 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kecerdasan emosional (X_1) dan pelatihan (X_2) bernilai konstan, maka kinerja sebesar 10.125
- 2) Koefisien variabel kecerdasan emosional (X_1) diperoleh nilai 0.462, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kecerdasan emosional (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 4,62% dengan asumsi variabel pelatihan (X_2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel pelatihan (X_2) diperoleh nilai 0.401, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pelatihan (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 4,01% dengan asumsi variabel kecerdasan emosional (X_1) dianggap tetap.

4.2.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.125	3.376		3.000	.003		
	Kecerdasan Emosional	.462	.094	.382	4.899	.000	.795	1.258
	Pelatihan	.401	.074	.421	5.402	.000	.795	1.258

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Kecerdasan Emosional)

Nilai t_{hitung} diperoleh 4.899 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 4.899 > t_{table} 1.689 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan).

2. Variabel Bebas X_2 (Pelatihan)

Nilai t_{hitung} diperoleh 5.402 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $4.402 > t_{tabel}$ 1.689 dan nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.251	2	235.625	48.527	.000 ^a
	Residual	534.112	110	4.856		
	Total	1005.363	112			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $4.527 > 3.08$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan pelathan secara simultan

dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Asa Rent Medan).

4.2.5. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* (R^2) adalah :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.459	2.204

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,459. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 45,9% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kecerdasan emosional dan pelatihan Sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung}

$4.899 > t_{table} 1.689$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya positif dan signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor kecerdasan emosional memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irma (2015) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT lautan teduh cabang pahoman Bandar Lampung”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT lautan teduh cabang pahoman Bandar Lampung. Dan penelitian yang dilakukan oleh subagio (2014) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources.

Hal ini bisa dilihat bahwa kecerdasan emosional yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2008:335), menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara

efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi, maka semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik pula kinerja kedepannya

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena 7 nilai t_{hitung} 4.402 > t_{table} 1.689 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya positif dan signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan Nahari Ayu (2012) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pelatihan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta”. Dan penelitian yang dilakukan Yossy (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelayaran Tempuran Emas Surabaya”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelayaran Tempuran Emas Surabaya”

Hal ini bisa dilihat bahwa pelatihan yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Menurut Dessler (2011:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan

pekerjannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. Maka semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja kedepannya.

c. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $4.527 > 3.08$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan pelatihan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan).

Hal ini bisa dilihat bahwa Penelitian terdahulu oleh Ani Cahyani (2017) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara” Terlihat bahwa hasil penelitian menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Maka dari semua pembahasan dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis diterima.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kecerdasan emosional Nilai t_{hitung} diperoleh 4.899 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 4.899 > t_{table} 1.689 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan).
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pelatihan Nilai t_{hitung} diperoleh 5.402 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 4.402 > t_{table} 1.689 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)
3. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 4.527 > 3.08 artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan pelatihan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan)

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,459. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 45,9% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kecerdasan emosional dan pelatihan Sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel kecerdasan emosional, terdapatnya pengaruh yang positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, penulis memberikan saran sebaiknya sumber daya manusia atau karyawan mengutamakan kualitas kecerdasan emosional selain kecerdasan intelektual yang dimiliki agar terjadi keseimbangan dalam hal pencapaian kinerja yang baik.
2. Untuk variabel pelatihan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan hendaknya memberikan pelatihan yang harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan, karena untuk mempertahankan kinerja yang sudah dicapai sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada agar kinerja karyawan meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan dengan variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu kecerdasan emosional dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakary
- Bazonelos, N. 2004. *The big five of personality and work involvement*. Journal of Managerial Psychology,
- Cooper, R.K dan Sawaf, A. 2010. **Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi**(terjemahan oleh Widodo). Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Dessler, Gary, 2011.**Manajemen sumber daya manusia**. Penerbit Indeks, Jakarta
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Liao,Z., & Cheung,M.T. 2009. **Internet-based E-Shopping and Consumer Attitude: an Empirical Study**, *Information and Management*,
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goleman, Daniel. 2009. **Kecerdasan Emosional** : Mengapa EI lebih penting daripada IQ.Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel. 2015. Emotional Intelligence : **Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ**, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hiriyappa, B. 2009.*Organizational Behavior. New Delhi: New Age International Publishers*
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry. & Wright, Patrick M. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing**. (Edisi 6, Jilid 2). Jakarta: Salemba Empat
- Moynihan, D.P. dan Pandey, S.K. 2008. **The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation**. *Public Administration Review*.Volume 67, Issue 1
- Patton, Parry. 2008.**EQ – Kecerdasan Emosional Pelayanan Sepenuh Hati**. Jakarta: PT. Pustaka Delapratasa
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**”. Yogyakarta:BPFE

- Robbins SP, dan Judge. 2008. **Perilaku Organisasi**Buku 2, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins,Stephen P. and Coulter,Mary. 2012. **Management**. New Jersey: **PearsonEducation**, Inc.
- Robbins,S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Salovey, P., Mayer, & Caruso. 2013. *The Positive Psychology of Emotion Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sedarmayanti. 2011.**Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi danManajemen Pegawai Negeri Sipil M(cetakan kelima)**. Bandung : PT Refika. Aditama
- Srivastava, S., & Angelo, K. M. 2009. **Optimism, effects on relationship**. *Encyclopedia of human relationship*.
- Rachmawati Kusdyah. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : ANDI.
- Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani.2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Salinding, Rony. (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swamsebada Cabang Makasar*. Skripsi pada Universitas Hasanuddin Makasar : tidak diterbitkan
- Rivai, Veithzal. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung:Alfabeta.
- Wibowo. 2008. **Manajemen Kinerja**. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Widodo Suparno. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Jurnal:

- Abutayeh, B. & Al-Qatawneh, M. (2012). **The Effect of Human Resource Management Practices on Job Involvement in Selected Private Companies in Jordan**. Journal Canadian Social Science, Vol 8, No. 2, 50-57
- Aryaningtyas, Aurilia Triani, 2013, **Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organizational terhadap Kepuasan Kerja, Program Studi Bina Wisata, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang**, JMK, 15 (NO. 1), Maret 2013, 23-32, ISSN 1411-1438
- Ani Cahyan. 2017. **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Irawan, D. 2010. **Prevalensi dan Faktor Risiko Kejadian Diabetes Melitus Tipe 2 di Daerah Urban Indonesia (Analisa Data Sekunder Riskedas 2007)**. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Indonesia. Jakarta. Available from <http://www.lontar.ui.id/> [accessed 26 Maret 2015].
- Irma. 2015. **Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT lautan teduh cabang pahoman Bandar Lampung**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Nahira Ayu. 2012. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan)** Jakarta. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Prasetyo, Yudha Novian. 2016. **“Persepsi Mahasiswa Terhadap Efektifitas Pembelajaran Dengan Sistem Blok Matakuliah Praktikum Pada Jurusan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang”**. Jurnal Teknik Mesin, Tahun 24, No.2, Oktober 2016. Universitas Negeri Malang
- Subagi. 2014. **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resource**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Yossy. 2017. **Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelayaran Tempuran Emas Surabaya**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

KUESIONER

PENGARUH KECERDAASAN EMOSIONAL DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. ADI SARANA ARMA, TBK (ASSA RENT MEDAN)

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contrenng /*checkbox* (\surd) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kesadaran Diri						
1	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, meskipun saya tidak menyukainya					
2	Saya sering merasa tidak mampu dalam melakukan suatu pekerjaan					
Pengaturan diri						
3	Saya tetap tenang dalam bekerja, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah					
4	Saya sering merasa cepat bosan dan jenuh dalam melakukan sesuatu					
Motivasi						
5	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah					
6	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru					
Empati						
7	Saya sering memberikan bantuan terhadap rekan kerja saya, jika hal itu diperlukan					
8	Saya turut berpartisipasi dalam permasalahan teman sekerja saya					

2. VARIABEL BEBAS PELATIHAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Materi Pelatihan						
1	Materi pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Tingkat Kesulitan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan					
Metode Pelatihan						
3	Pelatihan yang diterapkan diperusahaan ini sesuai dengan kesanggupan karyawan					
4	Metode yang digunakan pelatihan terhadap karyawan sangat tepat					
Pelatih (Instruktur)						
5	Pelatih mampu membuat karyawan mengerti dalam apa yang dilakukannya					
6	Pelatih mampu mengefektifitaskan waktu dalam penyampaian materi					
Peserta Pelatihan						
7	Peserta mampu mengikuti semua pelatihan yang diberikan perusahaan					
8	Pelatihan meningkatkan kemampuan peserta untuk melihat masalah dari berbagai arah					
Sarana pelatihan						
9	Sarana pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pegawai					
10	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Saya mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
Kuantitas						
3	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
4	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang diinginkan oleh perusahaan					
Ketepatan Waktu						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
6	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan					
Efektivitas						
7	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
8	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
Kemandirian						
9	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
10	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Kecerdasan Emosional (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.20	9.326	.845	.924
P2	29.95	10.682	.582	.942
P3	30.10	10.095	.860	.924
P4	30.10	10.095	.860	.924
P5	30.20	9.326	.845	.924
P6	29.95	10.682	.582	.942
P7	30.10	10.095	.860	.924
P8	30.20	9.326	.845	.924

Pelatihan (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.30	15.063	.662	.943
P2	38.60	14.253	.701	.943
P3	38.35	14.345	.913	.933
P4	38.35	14.345	.913	.933
P5	38.50	14.263	.724	.942
P6	38.40	14.989	.765	.939
P7	38.35	14.345	.913	.933
P8	38.45	13.945	.760	.940
P9	38.20	15.326	.558	.948
P10	38.35	14.345	.913	.933

Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.60	14.884	.855	.932
P2	38.45	16.682	.602	.944
P3	38.75	15.671	.687	.941
P4	38.50	15.526	.966	.929
P5	38.60	14.884	.855	.932
P6	38.35	16.555	.604	.944
P7	38.50	15.947	.841	.934
P8	38.50	15.947	.841	.934
P9	38.60	14.884	.855	.932
P10	38.35	16.555	.604	.944

LAMPIRAN 4
Hasil Tabulasi Data Responden
Kecerdasan Emosional (X1)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	4	5	5	4	3	4	34
2	3	4	4	4	5	3	4	4	31
3	5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	5	3	4	5	4	4	5	3	33
5	2	4	5	4	4	4	5	4	32
6	5	4	4	5	4	4	5	4	35
7	5	4	5	5	5	4	4	4	36
8	4	5	5	4	4	4	4	5	35
9	4	4	5	4	4	5	5	4	35
10	3	5	5	4	4	4	3	5	33
11	5	5	5	4	4	5	4	5	37
12	4	4	4	5	4	4	5	4	34
13	4	3	3	4	4	3	4	3	28
14	5	4	5	5	5	4	4	4	36
15	3	3	3	4	4	4	3	3	27
16	4	4	5	5	4	4	4	4	34
17	5	5	4	5	4	5	5	5	38
18	5	5	4	5	4	5	5	5	38
19	5	4	4	5	4	4	4	4	34
20	3	5	5	4	4	5	5	5	36
21	4	4	4	4	4	5	5	4	34
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
23	5	3	4	5	4	3	4	3	31
24	5	4	5	5	4	5	5	4	37
25	3	5	5	4	4	5	5	5	36
26	4	5	4	5	5	4	5	5	37
27	3	4	5	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	5	5	4	34
30	5	3	5	5	4	5	4	3	34
31	5	5	4	5	4	4	5	5	37
32	5	4	4	5	5	4	5	4	36
33	5	4	4	5	5	4	4	4	35
34	5	5	4	5	5	4	4	5	37
35	5	4	4	5	5	4	4	4	35
36	5	4	4	5	4	4	4	4	34

37	3	5	4	5	4	4	5	5	35
38	5	5	4	5	5	4	4	5	37
39	5	4	4	5	5	4	4	4	35
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	5	4	4	5	5	4	3	4	34
42	3	4	4	4	5	3	4	4	31
43	5	5	5	5	4	4	5	5	38
44	5	3	4	5	4	4	5	3	33
45	2	4	5	4	4	4	5	4	32
46	5	4	4	5	5	4	4	4	35
47	3	4	4	4	5	3	4	4	31
48	5	5	5	5	4	4	4	4	36
49	5	3	4	5	4	4	3	4	32
50	2	4	5	4	4	4	3	4	30
51	5	4	4	5	4	4	4	5	35
52	5	4	5	5	5	4	5	5	38
53	4	5	5	4	4	4	5	4	35
54	4	4	5	4	4	5	4	4	34
55	3	5	5	4	4	4	3	5	33
56	5	5	5	4	4	5	4	4	36
57	4	4	4	5	4	4	4	4	33
58	4	3	3	4	4	3	4	4	29
59	5	4	5	5	5	4	5	5	38
60	3	3	3	4	4	4	5	5	31
61	4	4	5	5	4	4	5	5	36
62	5	5	4	5	4	5	4	4	36
63	5	5	4	5	4	5	5	5	38
64	5	4	4	5	4	4	5	5	36
65	3	5	5	4	4	5	5	5	36
66	5	4	4	5	5	4	3	4	34
67	3	4	4	4	5	3	4	4	31
68	5	5	5	5	4	4	5	5	38
69	5	3	4	5	4	4	5	3	33
70	2	4	5	4	4	4	5	4	32
71	5	4	4	5	4	4	5	4	35
72	5	4	4	5	5	4	4	4	35
73	3	4	4	4	5	3	4	4	31
74	5	5	5	5	4	4	4	4	36
75	5	3	4	5	4	4	4	4	33

76	2	4	5	4	4	4	4	5	32
77	5	4	4	5	4	4	5	5	36
78	5	4	5	5	5	4	5	4	37
79	4	5	5	4	4	4	4	4	34
80	4	4	5	4	4	5	4	4	34
81	3	5	5	4	4	4	4	4	33
82	5	5	5	4	4	5	4	4	36
83	4	4	4	5	4	4	4	4	33
84	4	3	3	4	4	3	3	4	28
85	5	4	5	5	5	4	3	4	35
86	3	3	3	4	4	4	4	5	30
87	4	4	5	5	4	4	5	5	36
88	5	5	4	5	4	5	5	4	37
89	5	5	4	5	4	5	4	4	36
90	5	4	4	5	4	4	3	5	34
91	3	5	5	4	4	5	4	4	34
92	4	4	4	4	4	5	4	4	33
93	5	4	4	5	4	4	4	4	34
94	5	3	4	5	4	3	5	5	34
95	5	4	5	5	4	5	5	5	38
96	3	5	5	4	4	5	5	5	36
97	4	5	4	5	5	4	4	4	35
98	4	5	5	4	4	4	4	4	34
99	4	4	5	4	4	5	5	5	36
100	3	5	5	4	4	5	5	5	36
101	5	4	4	5	5	5	5	4	37
102	3	4	4	4	5	5	4	4	33
103	5	5	5	5	4	5	4	4	37
104	5	3	4	5	4	4	4	4	33
105	2	4	5	4	4	4	4	4	31
106	5	4	4	5	4	4	4	4	34
107	5	4	5	5	5	4	4	5	37
108	4	5	5	4	4	4	5	5	36
109	4	4	5	4	4	5	5	5	36
110	4	4	4	5	4	5	4	5	35
111	5	4	4	4	4	4	5	4	34
112	1	4	4	3	4	3	4	3	26
113	5	5	5	4	5	4	4	4	36

Pelatihan (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
2	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	39
3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	42
5	4	4	4	4	4	2	2	5	4	2	35
6	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
7	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
8	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
9	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
10	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	39
11	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
12	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
13	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	34
14	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
15	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
17	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
18	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
19	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	42
20	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	39
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	39
23	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
24	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	43
25	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	45
26	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	43
28	4	4	1	5	5	5	4	5	5	5	44
29	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
30	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
31	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	46
32	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
33	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
35	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
36	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45
37	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	43

38	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	46
41	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
42	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	45
43	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
44	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	42
45	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	38
46	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
47	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
48	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
52	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
53	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
54	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
55	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
60	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	41
61	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	43
62	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	43
63	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
64	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
65	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	41
66	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
67	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	46
68	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
69	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
70	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
71	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
72	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
74	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
75	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
76	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42

77	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
78	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
83	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
84	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	43
85	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
86	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
87	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
88	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
89	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
90	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
91	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
92	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
93	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
94	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
95	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
96	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	43
97	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	41
98	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
100	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
101	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
102	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
103	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
104	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
105	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
106	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	42
107	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
108	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
109	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
110	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
111	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
112	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	34
113	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48

Kinerja (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	42
5	2	4	5	4	2	4	5	4	2	4	36
6	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
7	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	46
8	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
10	3	5	5	4	3	5	4	4	3	5	41
11	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
12	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
13	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36
14	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	46
15	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	34
16	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
17	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
18	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
19	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
20	3	5	5	4	3	5	4	4	3	5	41
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
23	5	3	4	5	5	3	5	5	5	3	43
24	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
25	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	42
26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
27	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	39
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
30	5	3	5	5	5	3	4	5	5	3	43
31	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
32	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
33	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
34	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	45
35	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	43
36	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
37	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	45

38	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	44
39	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
40	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
41	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45
42	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
43	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47
44	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	44
45	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	37
46	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	42
47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
48	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	41
49	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
50	4	4	5	5	3	3	5	4	5	5	43
51	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
52	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
53	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	43
54	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
55	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
57	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
58	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	41
59	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
60	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	41
61	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
62	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
63	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	41
64	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
65	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	40
66	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
67	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
68	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	45
69	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
70	5	5	5	4	3	5	5	4	5	3	44
71	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	40
72	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
73	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	41
74	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
75	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	41
76	2	4	5	4	4	5	4	5	3	5	41

77	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	44
78	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
79	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	41
80	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	44
81	3	5	5	4	5	5	4	5	3	3	42
82	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
83	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
84	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	43
85	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
86	3	3	3	4	5	4	4	5	3	5	39
87	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
88	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
89	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	43
90	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
91	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	43
92	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	41
93	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	43
94	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	42
95	5	4	4	5	2	4	5	4	4	4	41
96	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	44
97	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
98	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
99	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
100	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	46
101	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	44
102	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	44
103	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
104	5	4	4	4	5	3	4	5	2	4	40
105	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	40
106	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
107	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
108	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
109	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	44
110	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
111	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
112	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	35
113	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46

Kecerdasan Emosional (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	6	5.3	5.3	6.2
	3	20	17.7	17.7	23.9
	4	26	23.0	23.0	46.9
	5	60	53.1	53.1	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	13.3	13.3	13.3
	4	62	54.9	54.9	68.1
	5	36	31.9	31.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	5.3	5.3	5.3
	4	58	51.3	51.3	56.6
	5	49	43.4	43.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	4	47	41.6	41.6	42.5
	5	65	57.5	57.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	85	75.2	75.2	75.2
	5	28	24.8	24.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	9.7	9.7	9.7
	4	72	63.7	63.7	73.5
	5	30	26.5	26.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	9.7	9.7	9.7
	4	57	50.4	50.4	60.2
	5	45	39.8	39.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	7.1	7.1	7.1
	4	67	59.3	59.3	66.4
	5	38	33.6	33.6	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Pelatihan (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.8	1.8	1.8
	2	1	.9	.9	2.7
	3	12	10.6	10.6	13.3
	4	58	51.3	51.3	64.6
	5	40	35.4	35.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	1	.9	.9	1.8
	4	71	62.8	62.8	64.6
	5	40	35.4	35.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.4	4.4	4.4
	4	71	62.8	62.8	67.3
	5	37	32.7	32.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.7	2.7	2.7
	4	75	66.4	66.4	69.0
	5	35	31.0	31.0	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	3	2.7	2.7	3.5
	4	65	57.5	57.5	61.1
	5	44	38.9	38.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.8	1.8	1.8
	3	8	7.1	7.1	8.8
	4	53	46.9	46.9	55.8
	5	50	44.2	44.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.5	3.5	3.5
	4	59	52.2	52.2	55.8
	5	50	44.2	44.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	4	67	59.3	59.3	60.2
	5	45	39.8	39.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	5	4.4	4.4	5.3
	4	64	56.6	56.6	61.9
	5	43	38.1	38.1	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	5.3	5.3	5.3
	4	69	61.1	61.1	66.4
	5	38	33.6	33.6	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Kinerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.7	2.7	2.7
	3	11	9.7	9.7	12.4
	4	43	38.1	38.1	50.4
	5	56	49.6	49.6	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	8.8	8.8	8.8
	4	58	51.3	51.3	60.2
	5	45	39.8	39.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.4	4.4	4.4
	4	66	58.4	58.4	62.8
	5	42	37.2	37.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	56	49.6	49.6	49.6
	5	57	50.4	50.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.5	3.5	3.5
	3	16	14.2	14.2	17.7
	4	35	31.0	31.0	48.7
	5	58	51.3	51.3	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	12.4	12.4	12.4
	4	66	58.4	58.4	70.8
	5	33	29.2	29.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.8	1.8	1.8
	4	72	63.7	63.7	65.5
	5	39	34.5	34.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	4	44	38.9	38.9	39.8
	5	68	60.2	60.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.5	3.5	3.5
	3	20	17.7	17.7	21.2
	4	31	27.4	27.4	48.7
	5	58	51.3	51.3	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	15.0	15.0	15.0
	4	62	54.9	54.9	69.9
	5	34	30.1	30.1	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	43.29	2.996	113
Kecerdasan Emosional	34.34	2.477	113
Pelatihan	43.13	3.144	113

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Kecerdasan Emosional	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.459	2.204

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.251	2	235.625	48.527	.000 ^a
	Residual	534.112	110	4.856		
	Total	1005.363	112			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		d			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.125	3.376		3.000	.003		
	Kecerdasan	.462	.094	.382	4.899	.000	.795	1.258
	Emosional							
	Pelatihan	.401	.074	.421	5.402	.000	.795	1.258

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

