

**PENGARUH PELATIHAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) KANWIL I-MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

JUANITA RISKA NADUMA HASIBUAN

NPM : 1205160962

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Juanta Riska Naduma HSB
NPM : 1205160962
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. ~~Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya~~
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Matakiah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 10 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **JUANITA RISKA NADUMA HSB**
NPM : **1205160962**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PADA FT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL 1-MEDAN**

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

Penguji II

(MUHAMMAD ARIF, SE, MM)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 202238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Laporan magang ini disusun oleh :

Nama : JUANITA RISKA NADUMA HSB
N.P.M : 1205160962
Program Studi : EKONOMI MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I - MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam penilaian Skripsi.

Pembimbing Skripsi


JASMAN SARIPUDDIN H., SE., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen

Medan, Oktober 2019
Dekan,


JASMAN SARIPUDDIN H., SE., M.Si


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ABSTRAK

Juanita Riska Naduma Hasibuan NPM 1205160962. Pengaruh Pelatihan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi. 2019.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kesetabilannya. Kecerdasan emosional adalah diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan. Penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelatihan, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan yang berjumlah 60 karyawan. sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 60 orang karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dan wawancara/interview. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 24.00. Secara parsial diketahui Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan. Secara parsial diketahui bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan. Secara simultan diketahui bahwa Pelatihan dan Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Pelatihan, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan terima kasih atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini. Dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam segala keterbatasan penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari perhatian, bimbingan, dorongan, bantuan, dan doa dari semua pihak. Dalam kesempatan ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Ayahanda tercinta Alm. Harun Al-Rasyid dan Ibunda tercinta Almh. Mahyumi Siregar yang telah banyak berkorban, serta memberikan dukungan baik moral dan material selama penulis mengikuti perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Kepada Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing dan ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terima Kasih pada seluruh sahabat-sahabat penulis Desi Novita Sari dan Yunita Pagesti yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyusunan isi skripsi ini.

Medan, September 2019

Penulis

Juanita Riska Naduma

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Tujuan Kinerja Pegawai.....	8
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
d. Indikator Kinerja Pegawai	11
2. Pelatihan	12
a. Pengertian Pelatihan	12
b. Tujuan Dan Manfaat Pelatihan	14
c. Faktor-faktor Pelatihan	14
d. Indikator Pendidikan dan Pelatihan	15
3. Kecerdasan Emosional	16
a. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	16
b. Manfaat Kecerdasan Emosional	19
c. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional	20
d. Indikator Kecerdasan Emosional	20
B. Kerangka Konseptual	23

C. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Defenisi Operasional	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Hasil Penelitian	37
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	37
2. Identitas Responden	37
a. Jenis Kelamin.....	37
b. Umur	38
c. Pendidikan.....	38
3. Presentase Jawaban Responden	39
4. Model Regresi.....	43
a. Regressi Linier Berganda.....	43
b. Uji Asumsi Klasik	45
c. Pengujian Hipotesis.....	48
d. Koefisien Determinasi.....	53
B. Pembahasan.....	54
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	54
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.....	55
3. Pengaruh Pelatihan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	58

DAFTAR PISTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai (Y).....	26
Tabel III.2 Indikator Pelatihan (X1).....	27
Tabel III.3 Indikator Kecerdasan Emosional	27
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	28
Tabel III.5 Skala Likert	29
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas.....	30
Tabel III.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	31
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	37
Tbael IV.2 Umur	38
Tabel IV.3 Pendidikan	38
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden	39
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	39
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan	40
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Kecerdasan Emosional.....	42
Tabel IV.8 Hasil Uji Regressi Linier Berganda	44
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikoloniearitas	47
Tabel IV.9 Hasil Uji Parsial (Uji t)	50
Tabel IV.10 Hasil Uji Simultan (Uji f)	52
Tabel IV.11 Hasil Uji Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
Gambar II.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	24
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	35
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	36
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	46
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	48

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga didalam perusahaan. Karena dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, sangat menentukan perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga adalah penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan adalah seluruh individu yang ada didalam perusahaan tersebut, mulai dari bawahan sampai dengan atasan yang bekerja dan menjadi anggota dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang Mangkunegara (2010)). Sedangkan prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan ,pengalaman ,dan kesungguhan serta waktu . Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga factor penting yaitu kemampuan atau kecerdasan dan minat seseorang pekerja , penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

faktor diatas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan (hasibuan, 2010). (Mangkunegara, 2010) menyatakan bahwa kinerja seorang individu dalam bekerja dipengaruhi factor individu dan factor lingkungan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi , yaitu

kecerdasan pikiran / *Intelegensi Quotiont (IQ)* dan kecerdasan emosi / *Emotional Quotiont (EQ)*. Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan merasakan , memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi , informasi , koneksi dan pengaruh yang manusiawi .

(Kadarisman, 2012), pelatihan adalah proses sistematik mengubah perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Dengan kemampuan ini maka karyawan akan mampu untuk mengenal siapa dirinya , mengendalikan dirinya, memotivasi dirinya , berempati terhadap lingkungan sekitarnya dan memiliki keterampilan sosial yang akan meningkatkan kualitas pemahaman mereka tentang pekerjaannya karena adanya proses belajar yang didasari oleh kesadaran karyawan itu sendiri. (Melandi, 2007).

(Goleman, 2006) menyatakan kecerdasan emosi menentukan potensi untuk mempelajari ketrampilan-ketrampilan praktis yang di dasarkan pada lima unsurnya : kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kecakapan emosi menunjukkan beberapa banyak potensi itu yang telah di terjemahkan ke dalam kemampuan di tempat kerja. Selain kecerdasan emosional, factor pelatihan pegawai juga dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap pekerjaannya, Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan, dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan pegawai agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya. Pelatihan memberi kesempatan kepada pegawai untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pelatihan memberi peluang terhadap pegawai agar dapat memberi peran dalam organisasi.

Perusahaan PT Penggadaian (Parsero) Kanwil I – Medan, merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang tujuan utamanya sebagai lembaga keuangan bukan bank, sebagai upaya khusus untuk menumpas segala macam praktek pinjam meminjam yang tidak diinginkan seperti ijon, rentenir atau pihak yang memberikan pinjaman tidak wajar dengan bunga yang sangat tinggi dan dapat merugikan rakyat kecil.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang terlihat diperusahaan, diantaranya kurangnya minat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari beban tugas yang diberikan kepada karyawan masih belum dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu karyawan juga sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, sering malas melakukan pekerjaan dan karyawan belum mampu mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan yaitu masih kurangnya pelatihan yaitu belum sepenuhnya pegawai mendapatkan pelatihan khususnya pegawai-pegawai yang di pindahkan ke bagian lain, dimana pegawai tersebut belum memiliki kemampuan untuk menangani pekerjaan yang ada di bagian tersebut.

Permasalahan yang berkaitan dengan emosioanal karyawan yaitu, karyawan masih kurang dalam mengontrol tingkat emosi mereka sehingga sering terjadi kesalah pahaman antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan karyawan dengan atasannya sehingga dapat menimbulkan suatu konflik didalam perusahaan. Kerja karyawan akan lebih baik jika karyawan tersebut memiliki kreativitas yang tinggi, inisiatif yang sangat mendukung untuk mengerjakan

pekerjaan mereka, dan dapat mengontrol emosional mereka sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan.

Dari uraian diatas, penulis tertarik mengadakan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan“** dengan menggunakan pendekatan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ditemukan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya minat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.
2. Beberapa karyawan yang telah mendapatkan pelatihan tapi hasil pelatihannya tidak berdampak pada pekerjaannya, hal ini terlihat dari hasil pekerjaan yang masih sering terjadi kesalahan.
3. Karyawan cenderung masih kurang dalam mengontrol emosional mereka sehingga sering terjadinya konflik antar karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan , penulis membatasi kinerja pegawai, pelatihan dan kecerdasan emosional . Objek kajian penelitian hanya karyawan tetap di PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1- Medan.

2. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1- Medan ?
- b. Apakah ada kecerdasan emosional terhadap kinerja PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1-Medan ?
- c. Apakah ada pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja PT Pegadian (Persero) Kanwil 1-Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1-Medan .
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja PT Pegadian (Persero) Kanwil 1-Medan .
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja PT Pegadian (Persero) Kanwil 1- Medan .

2. Manfaat Penelitian

Bedasarkan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah:

Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi kejelasan mengenai pelatihan, kecerdasan emosional dan kinerja bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian tersebut.

- a. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk menerima dan menjadi pertimbangan bagi

perusahaan agar mengetahui pelatihan, kecerdasan emosional dan kinerja, sehingga para pegawai merasakan kepuasan kerja mengenai hal tersebut.

- b. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk menerima dan menjadi pertimbangan bagi perusahaan agar mengetahui pelatihan, kecerdasan emosional dan kinerja , sehingga para pegawai merasakan kepuasan kerja mengenai hal tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama .

Menurut (Mangkunegara, 2010) istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). (Hasibuan, 2010) menyatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Bangun, 2009) menyebut istilah kinerja dengan unjuk kerja yaitu: “Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kriteria yang baik , unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaanya telah disusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang Atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak

memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

b. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Adapun Tujuan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan dimasa lalu
- 2) Mendapatkan data sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan
- 3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi
- 4) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual
- 5) Menyusun sasaran dimasa mendatang

Manfaat Kinerja Karyawan

Adapun mamfaat Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan
- 2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktifitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi.

- 4) Menghargai setiap kontribusi
- 5) Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan pihak karyawan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan . Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Wiliam Stern dalam (Mangkunegara, 2010) adalah

- 1) Faktor Individu .
- 2) Faktor Lingkungan Organisasi

Berikut ini penjelasan kedua faktor diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor individu
Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya , maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelolah dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja prodktif dalam mencapai tujuan organisasi . Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdsaan pikiran /Intelegensi Quotient (IQ) dan kecerdasan emosi /*Emotional Quotient*(EQ).
- 2) Faktor Lingkungan Organisasi
Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komonikasi kerja efektif , hubungan kerja harmonis dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sekaliapun, jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik , sebenarnya ia tetap

dapat berprestasi dalam bekerja . Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

(Mangkunegara, 2010) menyatakan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor motivasi

Berikut penjelasan faktor-faktor diatas sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis , kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya , karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari , maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan . Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja . Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut (Kreitner, 2013) menyatakan kinerja yang lebih baik tergantung kombinasi yang tepat dari usaha, kemampuan dan

ketrampilan. Sedangkan menurut (Mathis, 2011) “Kinerja seseorang tergantung pada tiga factor : kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut.”

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di bentuk dari tiga faktor utama yaitu kemampuan, usaha, dan dukunga. Ketiga faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap pembentukan kinerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mengukur kinerja seorang karyawan ada beberapa alat ukur atau indikator yang digunakan.

Menurut (Mathis, 2011) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas Output
- 2) Kualitas Output
- 3) Jangka Waktu Output
- 4) Kehadiran ditempat kerja
- 5) Sikap kooperatif

(Mangkunegara, 2010) unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja adalah:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap

Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari *output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya output,

tetapi juga seberapa cepat menyelesaikan kerja “extra”. Ekstra. Dapat tidaknya diandalkan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan yang berarti pula akan meningkatkan prestasi dan produktivitas karyawan. Bagi suatu organisasi atau perusahaan adanya orang-orang yang terampil didalam organisasi tersebut mempunyai arti yang sangat penting karena organisasi akan berfungsi dengan efektif jika ditangani oleh orang-orang yang mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan menciptakan sumber daya manusia yang terampil, pelatihan sangat diperlukan. Pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Pelatihan sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi ini. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan kualitas dari karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain, serta memberikan pelatihan agar karyawan dapat memiliki pengetahuan lebih dalam bekerja.

Menurut (Sulistiyani, 2009) bahwa: “Pelatihan adalah proses sistematis pengubah perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan – tujuan organisasi”. Sedangkan (Rivai, 2008) mengemukakan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat.

Pelatihan Bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap demi tercapainya kinerja karyawan yang semakin baik sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektifitas kerja dan menjaga kestabilannya. (Mujiatun, 2015).

Menurut (Handoko, 2012) bahwa: “Pelatihan dalam memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja secara tertentu dan rutin” Menurut Sikula dalam (Mangkunegara, 2010) bahwa: Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan., keterampilan dan sikap , demi tercapainya kinerja karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kesetabilannya.

Berkaitan dengan hal diatas banyak pakar yang memberikan pengertian tentang pendidikan, pelatihan, dan pengembangan dalam lingkup proses manajemen sumber daya manusia yang semuanya bermuara pada pengertian

adanya upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan , dan sikap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan .

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

1) Tujuan Pelatihan

Terdapat 3 tujuan atau objektif yang dicapai dari kegiatan pelatihan yaitu :

- a. Ilmu pengetahuan, yaitu para karyawan baru yang dilatih diharapkan mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk dapat mengerjakan tugasnya yang akan diberikan.
- b. Kemampuan, yaitu para karyawan baru yang dilatih diharapkan dapat mampu melakukan tugas saat ditempatkan pada proses yang telah ditentukan.
- c. Penentuan sikap, yaitu melakukan pelatihan yang diharapkan para karyawan baru untuk dapat memiliki minat dan kesadaran atas pekerjaan yang akan dilakukannya.

2) Manfaat Pelatihan

- a. Meningkatnya produktivitas atau jumlah produksi
- b. Menghindari atau mengurangi kesalahan dalam bekerja
- c. Tidak perlu adanya pemantauan yang berlebihan
- d. Perubahan sikap
- e. Memiliki kemampuan dalam bekerja

c. Faktor- Faktor Pelatihan

Menurut(Hasibuan, 2011) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pelatihan antara lain sebagai berikut:

- 1) Produktivitas kerja
- 2) Efisiensi
- 3) Kerusakan
- 4) Kecelakaan
- 5) Pelayanan
- 6) Moral
- 7) Karier
- 8) Konseptual
- 9) Kepemimpinan
- 10) Balas jasa
- 11) Konsumen

Menurut (Bangun, 2012) tujuan pelatihan:

- 1) Memperbaiki kinerja

Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 2) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pegawai
- 3) Membantu memecahkan persoalan operasional
- 4) Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- 5) Memenuhi kebutuhan – kebutuhan pertumbuhan pribadi

Pelatihan dalam perusahaan juga hanya merupakan kegiatan yang sifatnya sementara saja tetapi hendaknya merupakan suatu proses yang berlangsung secara terus-menerus didalam perusahaan

d. Indikator Pelatihan

Ada empat katagori dasar dalam mengukur pelatihan,yaitu :

1. Reaksi
2. Pembelajaran
3. Perilaku
4. Hasil

Adapun penjelasan dari keempat indikator diatas adalah:

1) Reaksi

Dengan mengevaluasi orang yang dilatih terhadap suatu program pelatihan. Dengan cara menanyakan kepada orang yang dilatih apakah menyukai program pelatihan atau tidak, dan menanyakan apakah program pelatihan tersebut berharga atau tidak dalam peningkatan kerja mereka.

2) Pembelajaran

Dengan menguji orang-orang yang telah mengikuti pelatihan, apakah mereka telah memiliki prinsip, keterampilan dan fakta yang seharusnya mereka pelajari.

3) Perilaku

Menanyakan apakah perilaku dalam bekerja orang-orang yang dilatih itu mengalami perubahan, karena program pelatihan tersebut.

4) Kreteria hasil

Yang terpenting adalah menanyakan hasil akhir apa yang dicapai dalam sasaran pelatihan yang telah ditentukan sebelumnya. Tetapi bila program itu tidak memberikan hasil, barangkali ia tidak mencapai sasaran, mungkin masalahnya terletak pada programnya.

3. Kecerdasaan Emosional

a. Pengertian Kecerdasaan Emosional

Merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kecerdasaan merujuk pada suatu kepastian individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kecerdasaan merupakan bagian dari kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian tradisional, kecerdasan meliputi kemampuan membaca, menulis, dan berhitung, sebagai kata dan angka yang menjadi focus dipendidikan formal (sekolah), dan mengarahkan seseorang untuk mencapai sukses dibidang akademik . Tetapi definisi keberhasilan hidup tidak melulu itu saja. Pandangan baru yang berkembang: ada kecerdasan lain diluar IQ, seperti bakat, ketajaman pengamatan sosial, hubungan sosial, kematangan emosi dan lain-lain yang harus juga dikembangkan .

Kecerdasan adalah kepastian berpikir, bernalar, dan memecahkan persoalan konstruktif.” Untuk lebih jelasnya berikut ini ditemukan pendapat para ahli tentang pengertian kemampuan diantaranya menurut (Robbins, 2009) yang menyatakan : “Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.” (Hasibuan, 2011): “Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan.”

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan mempunyai cakupan yang lebih komprehensif yaitu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan dalam tugas/pekerjaan dan keterampilan untuk melakukan sesuatu yang baik. Diketahui bahwa emosi merupakan salah satu aspek berpengaruh besar terhadap sikap manusia , bersama dengan dua aspek lainnya , yakni kognitif (daya pikir) dan konatif ,emosi atau yang sering disebut aspek afektif, merupakan penentu sikap perilaku manusia.

Salah satu pengendali kematangan emosi adalah pengetahuan yang mendalam mengenai emosi itu sendiri. Banyak orang yang tidak tahu menahu mengenai emosi atau bersikap negative karena kurangnya pengetahuan akan aspek ini. Seorang anak yang terbiasa dididik orangtuanya untuk tidak menangis, tidak

boleh terlalu memakai perasaan akhirnya akan membangun kerangka berpikir bahwa perasaan, memang sesuatu yang negatif dan oleh karena itu harus dihindari. Akibatnya anak akan menjadi sangat rasional, sulit untuk memahami perasaan yang dialami orang lain serta menuntut orang lain agar tidak menggunakan emosi. Salah satu definisi akurat tentang emosi diungkap Lazarus dalam (Kreitner, 2013):

“Emosi adalah reaksi-reaksi organisme yang rumit dan terpolakan mengenai bagaimana kita berpikir mengenai apa yang kita lakukan sepanjang hidup untuk bertahan hidup dan memeriahkan hidup serta untuk mencapai apa yang kita inginkan untuk diri kita sendiri.”

Emosi pada prinsipnya menggambarkan perasaan manusia menghadapi berbagai situasi yang berbeda. Oleh karena itu emosi merupakan reaksi manusiawi terhadap berbagai situasi nyata, maka sebenarnya tidak ada emosi baik atau emosi buruk. Tantangan menonjol bagi pekerja saat ini terutama adalah bertambahnya jam kerja serta keharusan untuk mengelolah hal-hal berpotensi stress dan berfungsi efektif. Setelah itu pekerja dituntut mampu menempatkan kehidupan kerja dan keluarga selalu dalam posisi seimbang.

Kecakapan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang didasarkan kepada kecerdasan emosi dan karena itu menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.” Lebih lanjut (Goleman, 2006) menyatakan: “Kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri, dan kemampuan mengelolah emosi dengan baik pada diri sendiri, dan kemampuan mengelolah emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.”

Dapat disimpulkan kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain. Individu mempunyai kecerdasan emosi tinggi, dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi.

b. Manfaat kecerdasan emosi

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan seorang untuk mengendalikan dan mengelola emosinya. Kecerdasan emosi, dipercaya sangat berpengaruh bagi kemajuan dan kesuksesan hidup seseorang. Bahkan sebagian orang meyakini, kecerdasan emosi mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam mencapai kesuksesan.

Menurut (Goleman, 2006) Perasaan yang paling dalam, nafsu dan hasrat kita, merupakan pedoman penting dan bahwa spesies manusia berutang banyak pada kekuatan emosi karena dengan adanya emosilah manusia dapat menunjukkan keberadaannya dalam masalah – masalah manusiawi.”

Menurut (Goleman, 2006) alasan yang membuat kecerdasan emosi menjadi penting: “Dengan semakin rampingnya perusahaan melalui sejumlah penciptaan, orang-orang yang tetap tinggal adalah yang lebih handal dan semakin transparan. Bila sebelumnya orang bias dengan mudah menyembunyikan sifat pemalu, sekarang kemampuan seperti penguasaan emosi atau cara menangani konfrontasi dengan baik, kerja dalam kelompok dan kepemimpinan, makin terbuka dan semakin diperhitungkan lebih dari sebelumnya”.

Orang – orang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk memotivasi diri. Kemampuan mengelolah emosi

membuat seseorang memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Seperti, kemampuan untuk bekerjasama dan bersikap toleransi kepada orang lain.

c. Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional tidak ditentukan sejak lahir, tetapi kecerdasan emosional berkembang melalui proses pembelajaran. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang yaitu

1) Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi.

2) Lingkungan non Keluarga

Yaitu lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk.

d. Indikator Kecerdasan Emosi

Menurut (Goleman, 2006) terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional (EQ) yang keseluruhannya diturunkan menjadi dua puluh lima kompetensi. Kelima dimensi atau komponen tersebut adalah:

1. Kecakapan pribadi
 - a. Kesadaran diri
 - b. Pengaturan diri
 - c. Motivasi
2. Kecakapan sosial
 - a. Empati
 - b. Ketrampilan sosial

Berikut ini perincian kelima dimensi kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh (Goleman, 2006) yaitu:

Tabel II.1
Kerangka Kerja Kecakapan Emosi

<p>Kecakapan pribadi</p> <p>Menentukan bagaimana kita mengelolah diri sendiri</p>	<p>Kecakapan sosial</p> <p>Menentukan bagaimana kita menangani suatu hubungan</p>
<p>Kesadaran diri</p> <p>Mengetahui kondisi diri sendiri , kesukaan , sumber daya dan intuisi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran emosi : menganalisi emosi diri sendiri dan efeknya • Penilaian diri secara teliti : mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri • Percaya diri : keyakinan tentang harga diri dan kemampuan sendiri. <p>Pengaturan diri</p> <p>Mengelolah kondisi, implusi dan sumber daya diri sendiri.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendali diri: mengelola emosi dan desakan hati yang merusak. • Sifat dapat dipercaya : memlihara norma kejujuran dan integritas • Kewaspadaan : bertanggung jawab atas kinerja pribadi • Adaptibilitas : keluwesan dalam menghadapi perubahan • Inovasi : mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan. <p>Motivasi</p> <p>Kecenderungan emosi yang mengantar</p>	<p>Empati</p> <p>Kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memahami orang lain: mengindra perasaan dan perspektif orang lain dan menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka . • Orientasi pelayanan : mengantisipasi, mengenai dan berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan • Mengatasi keseragaman: menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang . • Kesadaran politis: mampu membaca arus emosi sebuah kelompok hubungan dengan kekuasaan. • Mengembangkan orang lain : merasakan kebutuhan perkembangan orang lain yang berusaha menumbuhkan mereka.

<p>atau memudahkan peraih sasaran.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Golongan prestasi : dorongan untuk menjadi lebih baik atau memenuhi standar keberhasilan • Komitmen : menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau perusahaan • Inisiatif : kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan 	<p>Keterampilan sosial Kepintaran dalam mengunggah tanggapan tanggapan yang dikehendaki orang lain.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh : memiliki taktik untuk melakukan persuasi • Komunikasi : mengirimkan pesan yang jelas • Kepemimpinan : membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain • Katalikator perubahan : memulai dan mengelola perubahan • Manajemen konflik : negosiasi dan pemecahan silang • Pengikat jaringan : menumbuhkan hubungan sebagai alat • Kolaborasi dan kooperasi : kerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama
<ul style="list-style-type: none"> • Optimisme : kegigihan dalam memperjuangkan sasaran kendati ada halangan dan kegagalan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan tim: menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama

B. Kerangka Konseptual

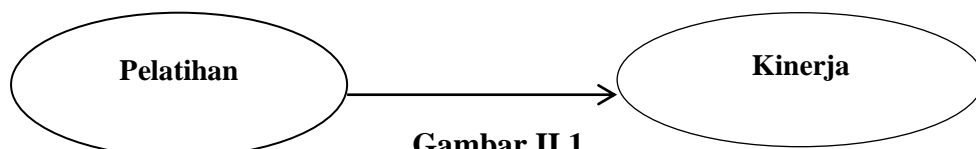
1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam tujuan melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu.

Menurut (Rivai, 2008) menyatakan bahwa: “pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama serta sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang”

Dari keterangan diatas dijelaskan bahwa pelatihan ikut membentuk kinerja seorang karyawan. Dalam suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya atau karyawannya, jika itu merupakan keputusan yang terbaik dari manejer

(Yulianti, 2015), (Astuti & Sari, 2018), (Mujiatun, 2015) dan (Elizar & Tanjung, 2018) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “ada pengaruh yang di signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan”.



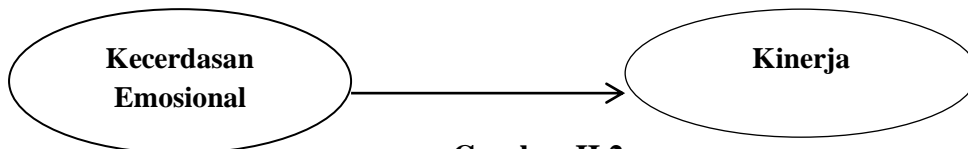
Gambar II.1
Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh yang manusiawi. Dengan kemampuan ini maka karyawan akan mampu untuk mengenal siapa dirinya, mengendalikan dirinya, memotivasi dirinya, berempati terhadap lingkungan sekitarnya dan

memiliki keterampilan sosial yang akan meningkatkan kualitas yang didasari oleh kesadaran karyawan itu sendiri.

(Mangkunegara, 2010) menyatakan bahwa kinerja seorang individu dalam bekerja dipengaruhi faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi



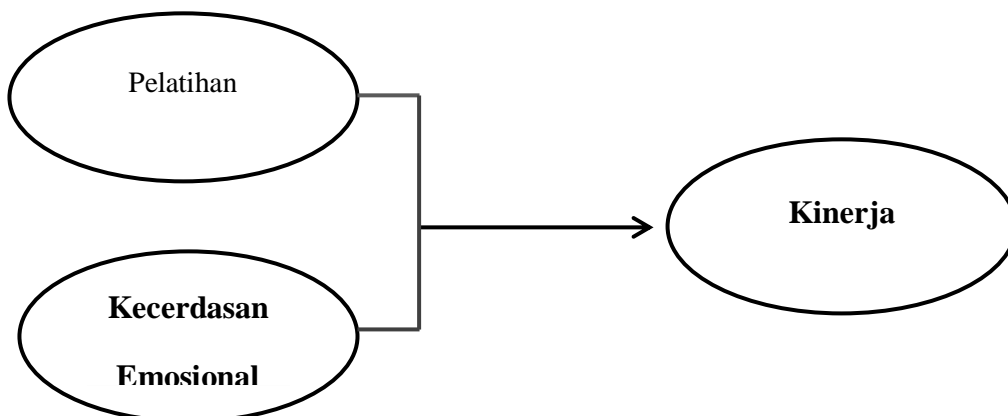
Gambar II.2

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian (Sufnawan, 2007) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara bersama sama ataupun secara terpisah. (Tatulus, 2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa “ada pengaruh pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai negeri sipil dikantor kecamatan tagulandang kabupaten Sitaru”

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan memotivasi kerja sebagai moderating dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar II.3

Pengaruh pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil 1-Medan.
2. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil 1-Medan
3. Ada pengaruh pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil 1-Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung dengan survey. Adapun sifat penelitian adalah deskriptif explanatory.

B. Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasionalnya adalah:

- 1) Kinerja (Y) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan diukur dengan indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.

Tabel III.I. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kualitas Kerja	1,2
2.	Kuantitas Kerja	3,4
3.	Dapat tidaknya diandalkan	5,6
4.	Sikap	7,8

Sumber : (Mangkunegara, 2010)

2. Pelatihan (X1) adalah setiap usaha untuk meningkatkan kompetensi pegawai PT Pegadian (Persero) Kanwil I – Medan dengan

menggunakan prosedur yang sistematis dan mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan keahlian.

Tabel III.2. Indikator Pelatihan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Reaksi	1,2
2.	Pembelajaran	3,4
3.	Perilaku	5,6
4.	Hasil	7,8

Sumber : (Gary, 2006)

3. Kecerdasaan Emosional (X2) adalah kemampuan lebih yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Kecerdasaan emosi diukur dengan indikator yaitu pengenalan diri, penguasaan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan social.

**Tabel III.3.
Indikator Kecerdasaan Emosional**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kecakapan pribadi	
	a) Kesadaran diri	1,2
	b) Pengaturan diri	3,4
	c) Motivasi	5,6
2.	Kecakapan sosial	
	A. Empati	7,8
	B. Ketrampilan sosial	9,10

Sumber : (Goleman, 2006)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan

1. Pegadian No. 112. Medan – Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini direncanakan pada bulan Juni 2019 sampai dengan September 2019

Tabel III.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019				Sept 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Pra Riset		■														
3	Penyusunan Proposal		■														
4	Seminar Proposal			■													
5	Pengumpulan Data				■	■	■	■									
6	Pengolahan Data							■	■	■	■	■					
7	Penyusunan Skripsi												■	■	■	■	
8	Sidang Skripsi																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016): “Populasi adalah sekelompok yang lengkap , yaitu biasanya berupa orang , objek , transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya dan menjadi objek penelitian .”

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, 2016) : “ Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi.” Penelitian ini tidak melakukan pengambilan sampel karena jumlah populasi yang sedikit sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Daftar pertanyaan (Questioner) , adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai ditempat penelitian yaitu : PT Pegadian (Persero) Kanwil-1 Medan dengan menggunakan Skala Likert dengan bentuk Checklist , dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel III.5. Skala Likert's

Pernyataan	Bobot
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Kurang setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiono, 2016)

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variable y dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisiensi korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2005), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indicator nilai tersebut dinyatakan valid.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.505	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.399	0.254	0.020 < 0,05	Valid
	Y3	0.508	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.752	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.505	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.614	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.508	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.752	0.254	0.000 < 0,05	Valid
Pelatihan (X1)	X1	0.504	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.894	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.772	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.658	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.834	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.894	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.693	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.504	0.254	0.000 < 0,05	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	X1	0.639	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.531	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.596	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.639	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.531	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.596	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.639	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.531	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.596	0.254	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.514	0.254	0.000 < 0,05	Valid

Hasil SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Ini menunjukkan bahwa hasil uji validitas data responden dari variabel pelatihan (X1), kecerdasan

emosional (X2) dan Kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan dengan nilai probabilitas dibawah 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Kemudian dilakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut (Sugiyono, 2016) dikatakan reliable bila hasil alpha >0,6 dengan rumus sebagai berikut

$$r = \left[\frac{K}{(K - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

(Juliandi, 2015)

Dimana:

r = Reabilitas Instrument
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah butir pertanyaan
 K = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sigma 1^2$ = Varians total

Kriteria pengujinya :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni alpha > 0,60 maka reliabilitas cukup baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni alpha < 0,60 maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R _{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.651	0,60	Reliabel
Pelatihan (X1)	0.895	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0.827	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0.651, nilai *Cronbach Alpha* dari variabel

pelatihan (X1) sebesar 0.895, dan nilai *Cronbach Alpha* dari variabel kecerdasan emosional (X2) yaitu sebesar 0.827. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dan data yang digunakan pada penelitian ini dapat dipercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data merupakan suatu metode atau cara untuk mengolah suatu data menjadi suatu informasi, sehingga data tersebut menjadi lebih mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk memperoleh suatu permasalahan didalam suatu penelitian

Menurut Sugiyono (2018), Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengkoordinasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b₁ b₂ = besaran koefisien dari masing-masing variabel

X₁ = lingkungan kerja

X₂ = karakteristik individu

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Menurut (Juliandi, 2015). Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Juliandi, 2015). Uji multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, dimana korelasi antar variabel bebas dilihat. Jika ada dua variabel bebas di mana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh salah satu variabel saja. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,05 atau sama dengan VIF > 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Juliandi, 2015). Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), Maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

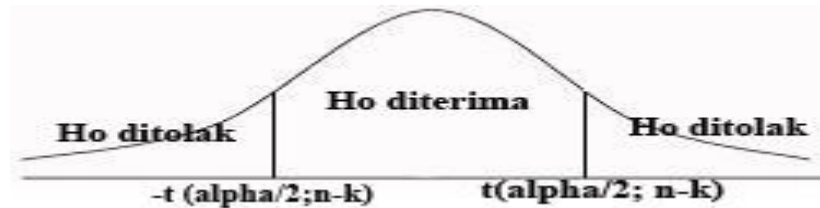
Uji t ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t, sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

- t = Nilai t hitung
- r = Nilai Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Sampel



Gambar II.1
Pengujian Hipotesis Uji t

Bentuk pengujiannya adalah, sebagai berikut :

- a. $H_0 : r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b. $H_a : r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X secara bersamaan-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Y dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level taraf nyata 0.05 (=5%).

Rumusnya sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- R = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel independen
 N = Jumlah anggota sampel



Gambar II.2
Pengujian Hipotesis Uji F

Bentuk pengujiannya yaitu :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

100% = Persentasi Kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Pelatihan (X1), 12 pernyataan untuk variabel kecerdasan emosional(X2), dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-I Medan. responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a) Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	38	63.3	63.3	63.3
	Perempuan	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Data SPSS 24.00

Dari tabel IV. 1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 38 orang (63,3%) laki-laki dan sebanyak 22 orang (36,7%) perempuan. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

b) Umur

Tabel IV.2
Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	26	43.3	43.3	43.3
	31-40 tahun	19	31.7	31.7	75.0
	41-50 tahun	12	20.0	20.0	95.0
	diatas 50 tahun	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Data SPSS 24.00

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari pendidikan terdiri dari 26 orang (43,3%) dengan umur 20-30 tahun, sebanyak 19 orang (31,7%) dengan umur 31-40 tahun, sebanyak 12 orang (20%) dengan umur 41-50 tahun, dan sebanyak 3 orang (5%) dengan umur diatas 50 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari umur adalah 20-30 tahun.

c) Pendidikan

Tabel IV.3
Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	10.0	10.0	10.0
	D-3	22	36.7	36.7	46.7
	S-1	29	48.3	48.3	95.0
	S-2	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Hasil SPSS 24.00

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari pendidikan terdiri dari 6 orang (10%) pendidikan SMA, sebanyak 22 orang (36,7%) pendidikan D-3, sebanyak 29 orang (48,3%) pendidikan S-1, dan sebanyak 3 orang (5%) pendidikan S-2. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari pendidikan adalah S-1.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternarif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	8	13,3	35	58,3	9	15	8	13,3	0	0	60	100
2.	28	46,7	16	26,7	12	20	1	1,7	3	5	60	100
3.	8	13,3	25	41,7	22	36,7	5	8,3	0	0	60	100
4.	34	56,7	12	20	9	15	5	8,3	0	0	60	100
5.	8	13,3	35	58,3	9	15	8	13,3	0	0	60	100
6.	8	13,3	30	50	19	31,7	0	0	3	5	60	100
7.	8	13,3	25	41,7	22	36,7	5	8,3	0	0	60	100
8.	34	56,7	12	20	9	15	5	8,3	0	0	60	100

Data SPSS 24.00

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 58,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 46,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 41,7%.

- 4) Jawaban responden tentang Kuantitas pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan saya. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 56,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya handal dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 58,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu mencari cara lain ketika mengalami kesulitan kerja. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 50%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan saya selesai. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 41,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu melakukan evaluasi pekerjaan untuk menghindari kesalahan hasil kerja. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 56,7%.

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X1)

Alternarif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	8	13,3	35	58,3	9	15	8	13,3	0	0	60	100
2.	34	56,7	12	20	9	15	5	8,3	0	0	60	100
3.	28	46,7	16	26,7	12	20	1	1,7	3	5	60	100
4.	34	56,7	12	20	9	15	5	8,3	0	0	60	100
5.	34	56,7	12	20	9	15	5	8,3	0	0	60	100
6.	34	56,7	12	20	9	15	5	8,3	0	0	60	100
7.	8	13,3	25	41,7	22	36,7	5	8,3	0	0	60	100
8.	8	13,3	35	58,3	9	15	8	13,3	0	0	60	100

Data SPSS 24.00

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 58,3%.
- 2) Jawaban responden tentang saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 56,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya mendapatkan sesuatu yang saya butuhkan dari pelatihan kerja. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 56,7%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mendapat panduan yang baik dari pelatih selama pelatihan. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 56,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya bisa bekerja secara mandiri setelah mengikuti pelatihan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 56,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Pelatihan kerja mengarahkan saya menuju perilaku yang positif dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 56,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 41,7%
- 8) Jawaban responden tentang Setelah mengikuti pelatihan kerja, saya lebih bisa mengerti dan menangani permasalahan dengan baik. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 58,3%

Tabel IV.8
Skor Angket Untuk Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Alternarif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	34	56,7	12	20	9	15	5	8,3	0	0	60	100
2.	8	13,3	35	58,3	9	15	8	13,3	0	0	60	100
3.	28	46,7	16	26,7	12	20	1	1,7	3	5	60	100
4.	34	56,7	12	20	9	15	5	8,3	0	0	60	100
5.	8	13,3	35	58,3	9	15	8	13,3	0	0	60	100
6.	28	46,7	16	26,7	12	20	1	1,7	3	5	60	100
7.	34	56,7	12	20	9	15	5	8,3	0	0	60	100
8.	8	13,3	35	58,3	9	15	8	13,3	0	0	60	100
9.	28	46,7	16	26,7	12	20	1	1,7	3	5	60	100
10.	8	13,3	30	50	19	31,7	0	0	3	5	60	100

Data SPSS 24.00

- 1) Jawaban responden tentang Saya tahu kelemahan saya dan saya mengembangkan kemampuan yang saya miliki tanpa menutupi kelemahan tersebut. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 56,7%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya tahu apa yang bias saya lakukan dan yang tidak bias saya lakukan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 58,3%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika saya menyelesaikan konflik di tempat kerja. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 46,7%.
- 4) Jawaban responden tentang saya kadang-kadang egois dalam memberikan pendapat. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 56,7%.

- 5) Jawaban responden tentang Saat sedang stress, saya mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positif. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 58,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Saat sedang mengalami kegagalan, saya tidak mudah putus asa. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 46,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh karyawan lain. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 56,7%
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu terbuka kepada karyawan lain mengenai kondisi saya. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 58,3%
- 9) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain ditempat saya bekerja. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 46,7%
- 10) Jawaban responden tentang Saya selalu terbuka kepada karyawan lain mengenai kondisi saya. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 50%

4. Model Regresi

a. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari

masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.339	1.554		4.722	.000
	Pelatihan	.396	.062	.573	6.350	.000
	Kecerdasan Emosional	.269	.063	.385	4.266	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil SPSS 24.00

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 7,339
- 2) Pelatihan = 0,396
- 3) Kecerdasan emosional = 0,269

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut;

$$Y = 7,339 + 0,396_1 + 0,269_2$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 7,339 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-1 Medan akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,396 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,396 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) β_2 sebesar 0,269 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,269 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

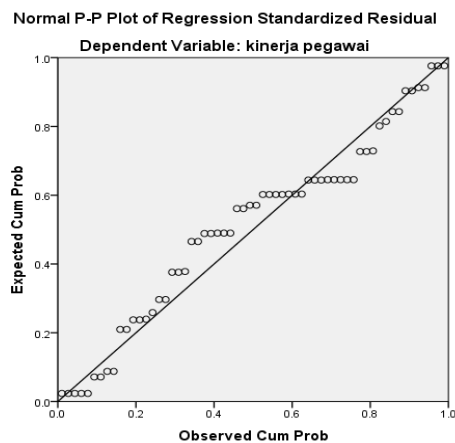
b. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.375	2.670
	Kecerdasan emosional	.375	2.670

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Data SPSS 24.00

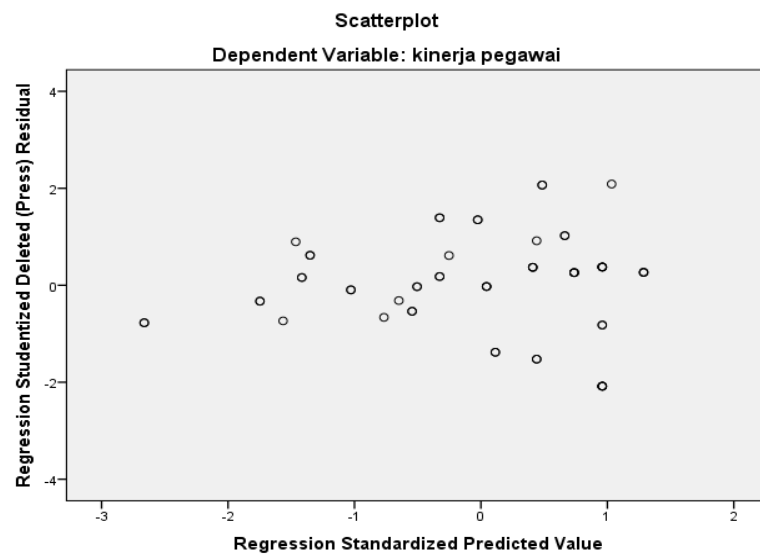
Berdasarkan tabel IV.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 2,670 dan variabel kecerdasan emosional (X_2) 2,670. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,375 dan variabel kecerdasan emosional (X_2) sebesar 0,375. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:



Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian:

- a) $H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.339	1.554		4.722	.000
	Pelatihan	.396	.062	.573	6.350	.000
	Kecerdasan Emosional	.269	.063	.385	4.266	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Data SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 6,350 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (60 -2= 58), di peroleh t tabel 2,002. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 6,350 > t tabel =2,002. Ini berarti terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-I Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 \leq 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antaraantara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-1 Medan.

b) Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV. 11 diatas diperoleh t hitung untuk variable kecerdasan emosional sebesar 4,266 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($60-2= 58$), di peroleh t tabel 2,002. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 4,266 $>$ t-tabel =2,002. Ini berarti terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-1 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-1 Medan.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pelatihan dan kecerdasan emosional untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.257	2	389.129	135.307	.000 ^b
	Residual	163.926	57	2.876		
	Total	942.183	59			
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Pelatihan						

Data SPSS 24.00

Dari tabel IV. 12 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 135,307, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

- Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$

Bedasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh f hitung untuk variabel kepuasan kerja dan motivasi sebesar 135,307 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($60 - 2 - 1 = 57$), di peroleh f tabel 3,16. Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, didalam hal ini f hitung = 135,307 $>$ f tabel = 3,16. Ini berarti pengaruh positif antara pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-1 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-I Medan.

d. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.13
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.820	1.69585
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Pelatihan				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Hasil SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,909 atau 90,9% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu pelatihan dan kecerdasan emosional adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,826 yang berarti 82,6% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pelatihan dan kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya 17,4% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini. Nilai *Adjusted R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,820 yang berarti 82% kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-I Medandapat dijelaskan oleh pelatihan dan kecerdasan emosional. Sedangkan 18% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,69585 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-1 Medan adalah t_{hitung} sebesar 6,350 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-1 Medan.

Artinya ketika perusahaan selalu mengadakan pelatihan bagi karyawan baru maupun untuk karyawan yang sudah lama bekerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dikarenakan karyawan mendapatkan pengetahuan untuk dapat lebih bekerja secara maksimal, sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Rivai, 2008) mengemukakan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Yulianti, 2015), (Astuti & Sari, 2018), (Mujiatun, 2015) dan (Elizar & Tanjung, 2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-1 Medan adalah t_{hitung} sebesar 4,266 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-1 Medan.

Artinya apabila karyawan mampu menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosional yang ada pada dirinya dan orang lain disekitarnya, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan mampu menilai, mengontrol dan mengelola emosionalnya dalam bekerja. Kecerdasan emosional

seseorang sangat penting dalam kinerjanya karena ketika emosional terganggu maka aktivitas juga akan ikut terganggu.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Robbins, 2009) yang menyatakan “Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.” Menurut (Hasibuan, 2011): “Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (setyaningrum, 2016) dan (Kristianingsih, 2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang ada pada diri karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Dan Kecerdasan Emosional Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-I Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 135,307 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,16. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-I Medan.

Artinya ketika perusahaan peduli pada karyawan yaitu dengan mengutamakan kesejahteraan karyawan seperti memberikan pelatihan bagi karyawan yang baru masuk ke perusahaan tersebut maupun bagi karyawan yang mengikuti program promosi jabatan dengan diadakannya pelatihan bagi karyawan,

serta karyawan juga dapat menilai, mengelola dan mengontrol emosionalnya disaat bekerja, maka otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan mendapatkan pengetahuan dalam bekerja melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan serta dengan karyawan yang dapat mengontrol emosionalnya ketika bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-1 Medan yaitu:

1. Secara parsial diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-1 Medan dimana diperoleh.
2. Secara parsial diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-1 Medan.
3. Secara simultan diketahui bahwa pelatihan dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil-1 Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak pemimpin memperhatikan seluruh keadaan karyawannya, memperdulikan kesejahteraan karyawan dan memberikan apa yang karyawan butuhkan.

2. Hendaknya pelatihan harus sering dilakukan dan dilaksanakan guna untuk memberikan pengetahuan bagi karyawan dalam bekerja.
3. Hendaknya karyawan lebih mampu menilai, mengelola dan mengontrol segala macam bentuk emosional yang ada pada diri sendiri yang dapat membuat kualitas kerja menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., Eddy, & Sutanto, M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(3), 1–9.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SEMAR)*, ISSN: 2622-9986, 461-464.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Elizar., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Goleman, J. H. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kreitner, J. B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marga, Y. K. (2016). Pengaruh Pelatihan Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 2(1), 22–137.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 48-60.

- Munthe, S., & Ichsan, R. N. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Riset AKutansi Dan Bisnis*, 15(2), 191–201.
- Noviansyah. (2011). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan Batu Raja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–2.
- Reza, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(2), 13–19.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Oganisasi (Edisi Sembilan)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. P. (2013). *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasamarga Cabang (Belmerah) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sufinawan, B. G. (2007). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Jaya. *Jurnal Universitas Riau*, 12(2), 15-25.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tatulus, R. T. (2012). Pengaruh Pelatihan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Malina Jaya. *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 144-158.
- Wirawan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuliati, T. I. (2015). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. Bank Mandiri Tbk Cabang Sleman. *Jurnal Emba*, 15(2), 145-157.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : JUANITA RISKA NADUMA HASIBUAN
NPM : 1205160962
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I-MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
27/9 2019	Hasil penelitian dan pembahasan dan simpulan dan kesimpulan dan saran dan daftar isi dan daftar pustaka.		
	Abstrak diperbaiki dan dimasukkan ke dalam skripsi.		
27/9 2019	Hasil dan kesimpulan dan simpulan dan kesimpulan dan saran dan daftar isi dan daftar pustaka.		

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si


JASMAN SARIPUDDIN SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STARA SATU)

DOSEN PEMBIMBING

KETUA JURUSAN : JASMAN SARIFUDDIN H.,SE.,M.Si
PEMBIMBING PROPOSAL : JASMAN SARIFUDDIN H.,SE.,M.Si
NAMA : JUANITA RISKA NADUMA HSB
NPM : 1205160962
JURUSAN : MANAJEMEN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KETERANGAN	PARAF
	Ditanyakan kondisi di Sumatera di buku manajemen FEB		
	Definisi dan perkembangan Human Resource Management		
	Human Resource Management dalam perusahaan		
	Human Resource Management dalam perusahaan		
	Human Resource Management dalam perusahaan		
	Human Resource Management dalam perusahaan		
	Human Resource Management dalam perusahaan		
	Human Resource Management dalam perusahaan		
	Human Resource Management dalam perusahaan		
	Human Resource Management dalam perusahaan		

Ketua Program Studi Manajemen

Medan, Agustus 2019
Pembimbing Proposal

JASMAN SARIFUDDIN H.,SE.,M.Si

JASMAN SARIFUDDIN H.,SE.,M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

menjawab surat ini agar disebutkan
or dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2369 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2019 Medan, 28 Dzulhijjah 1440 H
Lampiran : 29 Agustus 2019 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.PEGADAIAN (PERESERO) KANWIL MEDAN
Jl.Pegadaian No.112
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : JUANITA RISKA NADUMA HSB
Npm : 1205160962
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : X (Eks)
Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kecerdasaan Emosional (Study Pada PT.Pegadaian (Persero))

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peninggal

