

ANALISIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KECERDAASAN EMOSIONAL DAN PELATIHAN PADA AUTO 2000 CABANG GATOT SUBROTO MEDAN

T.M. Adriansyah

(NIDN: 0119077504)

Fakultas Ekonomi Universitas Amir Hamzah Medan

ABSTRACT

This study aims to determine "The Effect of Emotional Intelligence and Job Training on Performance at AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan ". This type of research is associative, namely research that discusses the relationship between two variables. The population in this study were employees at AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan "... A total of 158 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 113 respondents taken from all employees. Based on the results of the t test can be seen in t arithmetic on the emotional intelligence variable of 4.899 greater than t table of 1.658 with a probability t of sig 0,000 smaller than the small significance of 0.05. Based on these values, the positive and significant emotional intelligence variables on the performance variable. In the human resource planning variable of 5.402 greater than t table of 1.653 with a probability of t of sig 0,000 smaller than the significance requirement of 0.05, the training variable partially has a positive and significant influence on the performance variable. Based on the results of the F test, the calculated F value is $48.572 > 3.08$ with sig 0,000 < 0.05 , indicating that H_0 is rejected and H_a is accepted, means that emotional intelligence and job training are appropriate and positive for performance variables. The value of R Square obtained is 0.459 to see the size of the independent variable on the variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so that KD = 45.9% is obtained. A value of 45.9% performance (participation variable) can be determined by emotional intelligence and job training. The remaining 54.1% is determined by other factors not approved in this study.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Training, Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Setiap usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan dapat digunakan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi pada setiap organisasi.

AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan adalah perusahaan yang mengutamakan pelayanan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional dan pelatihan kerja. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian.

Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi, maka semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik pula kinerja kedepannya. Masalah yang ditimbulkan dilapangan yang terkait dengan kurangnya kecerdasan emosional karyawan adalah masih terlihatnya karyawan yang tidak bisa mengendalikan emosinalnya secara sehat kepada sesama karyawan dan atasan sehingga membentuk kerjasama yang buruk antar rekan kerja menyebabkan pekerjaan yang terbengkalai, kurangnya penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab dari beberapa karyawan, kurangnya pengetahuan seperti terlihat lebih paling mengerti dalam pekerjaan padahal masih banyaknya kesalahan berupa laporan yang bersalahan dan ini terjadi kepada setiap divisi.

Kecerdasan emosional ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena kecerdasan emosional yang baik akan menciptakan komunikasi yang baik yang akan terjadi ruang lingkup kerja yang baik dan akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

Faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi.

Masalah pelatihan karyawan pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan ini masih kurang, terutama dipihak driver kurangnya pelatihan khusus yang dipersiapkan untuk para karyawannya dalam pengembangan diri, pihak perusahaan tidak menyediakan sarana pelatihan yang lebih guna mengembangkan diri karyawannya, kurangnya program pengembangan pelatihan di masing-masing divisi tetapi sudah menjalankan operasional sehingga para karyawan bekerja tidak efisien dan tidak karuan. Program pelatihan yang tidak efisien masih terlihat juga dari karyawan yang belum maksimal di pengaruh dari beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

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

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan?
3. Apakah kecerdasan emosional dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

Kecerdasan Emosional

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

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

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

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan adalah 158 orang karyawan tetap.

Sampel

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 113 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2012:70) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih

representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan karyawan AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

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

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

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

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

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

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

Uji Multikolinieritas

Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

Uji Heteroskedastisitas

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

Uji Statistik

Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Pelatihan Kerja

b_0 = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan)
yaitu 0,05 (5%)

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

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

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

Uji Simultan (Uji F)

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

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika

nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

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

Koefisien Determinasi (R^2)

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

Koefisien detremiasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

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

Dimana :

D: Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 4.6
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	P1	0,845	0,3	Valid
	P2	0,582	0,3	Valid
	P3	0,860	0,3	Valid
	P4	0,860	0,3	Valid
	P5	0,845	0,3	Valid
	P6	0,582	0,3	Valid
	P7	0,860	0,3	Valid
	P8	0,845	0,3	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	P9	0,662	0,3	Valid
	P10	0,701	0,3	Valid
	P11	0,913	0,3	Valid
	P12	0,913	0,3	Valid
	P13	0,724	0,3	Valid
	P14	0,765	0,3	Valid
	P15	0,913	0,3	Valid
	P16	0,760	0,3	Valid
	P17	0,558	0,3	Valid
	P18	0,913	0,3	Valid
Kinerja (Y)	P19	0,855	0,3	Valid
	P20	0,602	0,3	Valid
	P21	0,687	0,3	Valid
	P22	0,966	0,3	Valid
	P23	0,855	0,3	Valid
	P24	0,604	0,3	Valid
	P25	0,841	0,3	Valid
	P26	0,841	0,3	Valid
	P27	0,855	0,3	Valid
	P28	0,604	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 15 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2

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

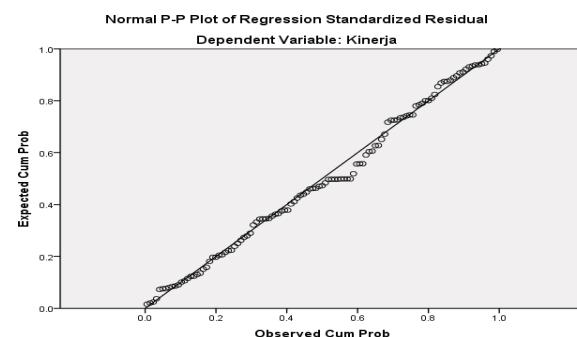
Sumber: Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel kecerdasanemosional, pelatihan, kinerjadi nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel kecerdasanemosional(X₁)sebesar $0,872 > 0,60$ untuk variabel pelatihan (X₂) sebesar $0,940 > 0,60$ dan variabel terikat Kinerja(Y) sebesar $0,948 > 0,60$ untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

Pengujian Asumsi Klasik

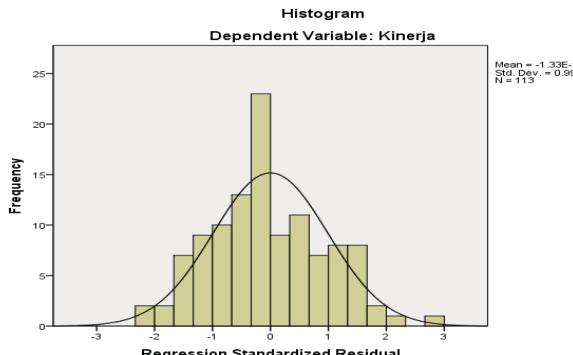
Uji Normalitas

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



Gambar 4.2. Histogram

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal. Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar4.3. Normal probability plot

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

Uji Multikolinieritas

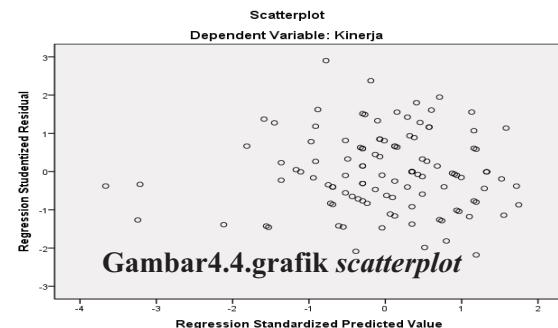
Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

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

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

Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar4.4.grafik scatterplot

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

Uji Statistik

Tabel 4.9
Analisis Linear Berganda

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

^a. Dependent Variable: Kinerja

Jumlah Pengolahan Data SPSS (2019)

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

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

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

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)

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

i. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh:

1. Variabel Bebas X₁ (KecerdasanEmosional)

Nilai t_{hitung} diperoleh 4.899 dimana nilai t_{table} pada $\alpha = 5\%$ yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf singnifikan $\alpha = 5\%$ nilai $t_{hitung} = 4.899 > t_{table} = 1.689$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kecerdasanemosional berpengaruhpositifdan signifikan terhadapkinerja karyawan AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan.

2. Variabel Bebas X₂ (Pelatihan)

Nilai t_{hitung} diperoleh 5.402 dimana nilai t_{table} pada $\alpha = 5\%$ yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf singnifikan $\alpha = 5\%$ nilai $t_{hitung} = 4.402 > t_{table} = 1.689$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan dapat berpengaruhpositifdansignifikan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)

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

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

i. Dependent Variable: Kinerja

Nilai $F_{hitung} = 4.527 > 3.08$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwakecerdasanemosionaldanpelathan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.12

Koefisien Determinasi

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Pembahasan Hasil Penelitian

PengaruhKecerdasanEmosionalTerhadapKinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karena nilai $t_{hitung} = 4.899 > t_{table} = 1.689$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya positif dan signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor kecerdasan emosional memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja.

PengaruhPelatihanTerhadapKinerja

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

Pengaruh KecerdasanEmosional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pengalaman kerja dan pelatihanberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena Nilai $F_{hitung} = 4.527 > 3.08$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan pelatihan secara simultan dapat

berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan.

KESIMPULAN

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

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kecerdasan emosional Nilai t_{hitung} diperoleh 4.899 dimana nilai t_{table} pada $\alpha = 5\%$ yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf singnifikan $\alpha = 5\%$ nilai $t_{hitung} = 4.899 > t_{table} = 1.689$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pelatihan Nilai t_{hitung} diperoleh 5.402 dimana nilai t_{table} pada $\alpha = 5\%$ yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf singnifikan $\alpha = 5\%$ nilai $t_{hitung} = 4.402 > t_{table} = 1.689$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan
3. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $4.527 > 3.08$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan pelatihan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,459. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 45,9% kinerja(variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kecerdasan emosional dan pelatihan Sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: PT. Remaja Rosdakary

- Bazionelos, N. 2004. *The big five of personality and work involvement.* Journal of Managerial Psychology,
- Cooper, R.K dan Sawaf, A. 2010. **Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi**(terjemahan oleh Widodo). Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Dessler, Gary, 2011. **Manajemen sumber daya manusia.** Penerbit Indeks, Jakarta
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Liao,Z., & Cheung,M.T. 2009. *Internet-based E-Shopping and Consumer Attitude: an Empirical Study, Information and Management,*
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goleman, Daniel. 2009. **Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ.**Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ,* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hiriyappa, B. 2009. *Organizational Behavior. New Delhi: New Age International Publishers*
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry. & Wright, Patrick M. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing.** (Edisi 6, Jilid 2). Jakarta: Salemba Empat
- Moynihan, D.P. dan Pandey, S.K. 2008. *The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation. Public Administration Review.*Volume 67, Issue 1
- Robbins SP, dan Judge. 2008. **Perilaku Organisasi**Buku 2, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins,Stephen P. and Coulter,Mary. 2012. **Management.** New Jersey: PearsonEducation, Inc.
- Robbins,S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Salovey, P., Mayer, & Caruso. 2013. *The Positive Psychology of Emotion Intelligence.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

- Sedarmayanti. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil M**(cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Srivastava, S., & Angelo, K. M. 2009. **Optimism, effects on relationship.** *Encyclopedia of human relationship*.
- Rachmawati Kusdyah. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : ANDI.
- Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Salinding, Rony. (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swamsebada Cabang Makasar*. Skripsi pada Universitas Hasanuddin Makasar : tidak diterbitkan
- Rivai, Veithzal. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2008. **Manajemen Kinerja**. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Widodo Suparno. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Daerah Provinsi Sulawesi Utara.**
Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Irawan, D. 2010. **Prevalensi dan Faktor Risiko Kejadian Diabetes Melitus Tipe 2 di Daerah Ubran Indonesia (Analisa Data Sekunder Riskesdas 2007)**. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Indonesia. Jakarta. Available from <http://www.lontar.ui.id/> [accessed 26 Maret 2015].
- Irma. 2015. **Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT lautan teduh cabang pahoman Bandar Lampung**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Nahira Ayu. 2012. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan)** Jakarta. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Jurnal:

- Abutayeh, B. & Al-Qatawneh, M. (2012). **The Effect of Human Resource Management Practices on Job Involvement in Selected Private Companies in Jordan**. Journal Canadian Social Science, Vol 8, No. 2, 50-57
- Aryaningtyas,Aurilia Triani, 2013, **Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organizational terhadap Kepuasan Kerja,Program Studi Bina Wisata, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang, JMK,15 (NO. 1), Maret 2013, 23-32 , ISSN 1411-1438**
- Ani Cahyan. 2017. **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat**