

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan CV YUSPIN)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

FARIED TRI ATMOJO

B 100 160 011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan CV YUSPIN)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

FARIED TRI ATMOJO

B 100160011

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



(Drs. Sri Padmantlyo, MBA)

NIK 539

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH Kecerdasan Emosional dan Pelatihan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus pada Karyawan CV YUSPIN)**

Oleh :
FARIED TRI ATMOJO
B 100160011

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 25 April 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

Prof. Dr. Anton Agus S. S.E., M.Si
(Ketua Dewan Penguji)

()

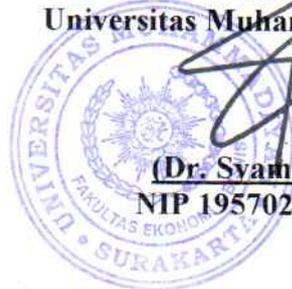
Imron Rosyadi, S.E., M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)

()

Drs. Sri Padmantyo, MBA.
(Anggota II Dewan Penguji)

()

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



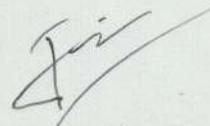
(Dr. Syamsudin, M.M.)
NIP 195702171986031001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan diterbitkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas maka saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 April 2020
Penulis



FARIED TRI ATMOJO

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan CV YUSPIN)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV YUSPIN. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel sebanyak 95 responden. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disarankan pada penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of emotional intelligence and job training on employee performance. The population in this study were all employees of CV YUSPIN. The sampling technique uses saturated sample technique with a sample of 95 respondents. Data collection tool uses a questionnaire. Data analysis uses multiple linear regression. The results of the analysis in this study indicate that emotional intelligence and job training have positive effect on employee performance. It is recommended in further research to add other independent variables that affect employee performance.

Keywords : Emotional Intelligence, Job Training, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sebuah prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Setiap usaha yang dilakukan oleh manajemen perusahaan mempunyai tujuan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi. Seluruh individu yang bekerja pada perusahaan menjadi faktor penentu pencapaian tujuan. Disinilah peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. sehingga karyawan dapat mencapai kinerja sesuai

yang diharapkan perusahaan. Sari & Susilo (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu masalah sentral pada perusahaan karena baik atau tidaknya kinerja menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsur penting selain dari bahan baku, modal dan mesin. Hal ini mengharuskan setiap individu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya. Kinerja merupakan wujud nyata dari sumber daya manusia. (Sari & Susilo, 2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Noratta & Prabowo, 2019), pencapaian tujuan organisasi dilakukan oleh seluruh personel dengan melaksanakan tugas yang sudah ditentukan sebelumnya. Selain itu kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja dan berhubungan langsung dengan kinerja. pelatihan yang dilakukan perusahaan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu dari sekian banyak anugerah yang diberikan ALLAH SWT terhadap ciptaan-Nya. Pada dasarnya kecerdasan emosional dimiliki oleh setiap individu sejak lahir. Namun kecerdasan emosional masing-masing individu berbeda-beda. Ada yang memiliki kecerdasan yang baik dan adapula yang tingkat kecerdasannya kurang baik. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap individu akan mempunyai pengaruh sikap pembawaan individu dalam kegiatan berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan dalam mengontrol emosi terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerja (Ekowati, Finthariasi, Tiara Yulianda, & Sonitra, 2020).

Dalam situasi bekerja kecerdasan emosional memiliki pengaruh lebih besar dibanding dengan kecerdasan intelektual. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Firmansyah, Raspati, & H Rinaldy (2020) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi dapat menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang didalam suatu organisasi, sedangkan 20% yang ditentukan oleh kecerdasan intelektual. Karyawan dengan tingkat emosional yang baik akan mampu mengendalikan

emosi serta perasaannya dan karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional kurang baik akan mengalami kesulitan dalam mengatur emosinya. Hal tersebut berhubungan langsung dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada saat bekerja.

Selain faktor diatas, faktor pelatihan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya pelatihan merupakan upaya untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas tertentu. Sehingga karyawan dapat lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dari perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Seorang manajer perusahaan dituntut untuk dapat mengelola aset sumber daya manusia. Manajer harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik. Berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari seorang karyawan salah satunya dengan mengadakan program pelatihan kerja. Menurut Anggereni (2019), pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar memperoleh pengetahuan dan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif cukup singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan daripada teori sehingga karyawan memiliki bekal saat bekerja.

Pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk mengajarkan keterampilan dan pengetahuan tertentu kepada karyawan, dengan harapan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sari & Susilo, 2020). Dengan kegiatan pelatihan yang dilakukan secara sistematis akan menciptakan karyawan yang siap menghadapi pekerjaannya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan. Pelatihan biasanya dilakukan pada karyawan baru atau ketika ada perubahan sistem. Hal tersebut dilaksanakan karena karyawan baru belum mengetahui apa yang diinginkan oleh perusahaan. Disamping itu pelatihan kerja

mempunyai manfaat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berdampak pada meningkatnya kinerja yang dihasilkan karyawan.

CV YUSPIN adalah perusahaan yang bergerak dibidang konveksi dengan konsentrasi produk kesehatan wanita dan lingkungan. CV YUSPIN sendiri sudah mulai produksi sejak tahun 2014. Produk andalah yang dihasilkan oleh CV YUSPIN yaitu pembalut kain wanita dengan konsep desain simpel dan elegan. CV YUSPIN beralamat di Jl. Raya Padokan No.008, RT4/RW5 karangmojo, Sawahan, Kec Ngemplak , Kab Boyolali.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis mengangkatnya ke dalam penulisan skripsi dengan judul “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan CV YUSPIN)”.

2. METODE

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV YUSPIN. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 responden.

2.2 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer. Sumber data yang digunakan yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan menyebar daftar pernyataan yang akan diberikan kepada responden.

2.4 Definisi Operasional Variabel

2.4.1 Variabel Independent

Variabel independen dalam penelitian ini ada 2 yaitu kecerdasan emosional dan pelatihan kerja

2.4.1.1 Kecerdasan Emosional (X_1)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seorang untuk menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat, optimisme dan kemampuan menjalin kerjasama dengan orang lain (Khairat, 2017).

2.4.1.2 Pelatihan Kerja (X_2)

Pelatihan merupakan kegiatan yang sistematis dan terencana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Sendawula & Kimuli, 2019).

2.4.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh dari seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019)

2.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik dengan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Model analisis data yang digunakan yaitu menggunakan angka-angka, rumus atau model matematis untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Pelatihan Kerja

e = Standar Error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil uji F

Tabel 1. Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
88,259	3,095	0,000	ada pengaruh secara simultan

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 88,259, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga kedua variabel Kecerdasan emosional dan Pelatihan Kerja signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan CV YUSPIN secara simultan.

3.2 Hasil Uji t variabel Kecerdasan Emosional

Tabel 2. Hasil Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kecerdasan emosional	3,310	1,986	0,001	H1 diterima
Pelatihan Kerja	6,959	1,986	0,000	H2 diterima

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,310 > t_{tabel} = 1,986$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

3.3 Hasil Uji t Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kecerdasan emosional	3,310	1,986	0,001	H1 diterima
Pelatihan Kerja	6,959	1,986	0,000	H2 diterima

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 6,959 > t_{tabel} = 1,986$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV YUSPIN. Temuan dari hasil penelitian ini bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV YUSPIN. Nilai positif pada koefisien regresi variabel Kecerdasan emosional menunjukkan bahwa semakin baik Kecerdasan emosional karyawan maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional yang semakin meningkat sangat signifikan sehingga tetap menjadi pertimbangan pihak CV YUSPIN untuk ditingkatkan lebih lanjut.

3.4.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV YUSPIN. Temuan dari hasil penelitian ini bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV YUSPIN. Nilai positif pada koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja menunjukkan bahwa semakin berkualitas Pelatihan Kerja yang diterapkan CV YUSPIN maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja yang rutin sangat signifikan sehingga tetap menjadi pertimbangan pihak CV YUSPIN untuk ditingkatkan lebih lanjut.

4. PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV YUSPIN. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,310 > t_{tabel} = 1,986$,

sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Kecerdasan emosional signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

2. Pelatihan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV YUSPIN. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 6,959 > t_{tabel} = 1,986$, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Pelatihan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.
3. Kecerdasan emosional dan Pelatihan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV YUSPIN. Dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 88,259 > F_{tabel} = 3,095$, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Kecerdasan emosional dan Pelatihan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu peneliti tidak mengawasi secara langsung dalam pengisian kuesioner sehingga kemungkinan responden hanya sekedar menjawab dan kurang sesuai dengan keadaan sebenarnya, faktor pengaruh kinerja karyawan hanya terbatas pada kecerdasan emosional dan pelatihan kerja saja, lingkup penelitian hanya terbatas pada satu tempat saja.

Berdasarkan keterbatasan penelitian tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengawasi secara langsung dalam pengisian jawaban kuesioner, untuk menyempurnakan kelemahan-kelemahan penelitian ini maka penelitian berikutnya diharapkan untuk menambah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

PERSANTUNAN

Selama proses menyelesaikan penyusunan penelitian ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu, khususnya kedua orang tua yang mendukung segalanya, Bapak Dr.

Syamsyudin, M.M selaku Dekan FEB UMS dan pembimbing akademik, Bapak Drs. Sri Padmantlyo, MBA selaku dosen pembimbing dan segenap dosen maupun karyawan FEB UMS, serta teman-teman yang selalu mendukung dan membantu dalam penelitian skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Ekowati, S., Finthariasi, M., Tiara Yulianda, A., & Sonitra. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. *Entrepreneur Dan Manajemen*, 1(1), 10–19.
- Firmansyah, D., Raspati, G., & H Rinaldy, E. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. *Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 15(1), 71–79.
- Khairat, H. (2017). Pengeruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 323–337.
- Noratta, S., & Prabowo, B. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 18–41.
- Sari, L. A., & Susilo, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan BRI Kantor Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 78(1), 130–139.
- Sendawula, K., & Kimuli, S. N. (2019). Training, Employee Engagement And Employee Performance: Evidence From Makerere University, Kampala, Uganda. *Dam World 2015. Second Internacional Dam World Conference*, 73(1), 5–10. <https://doi.org/10.1016/j.jag.2018.07.004>