

# Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional dan Pelatihan Kerja pada PT. Adi Sarana Arma, Tbk

## *Employee Performance Assessed From Emotional Intelligence and Vocational Training at PT. Adi Sarana Arma, Tbk*

T.M. Adriansyah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Amir Hamzah, Indonesia

Diterima : 11 Januari 2021 ; Direview : 12 Januari 2021 ; Disetujui : 30 Januari 2021

\*Corresponding Email : [tm411ca@gmail.com](mailto:tm411ca@gmail.com)

### Abstrak

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

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional; Pelatihan Kerja; Kinerja

### Abstract

This study aims to determine Employee performance assessed from emotional intelligence and vocational training at PT. Adi Sarana Arma, Tbk the number of samples in this study were 113 respondents. 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

**How to cite:** Adriansyah, T.M (2021), Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional dan Pelatihan Kerja pada PT. Adi Sarana Arma, Tbk, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3(3) 1210-1218



## PENDAHULUAN

Sumber daya khususnya sumber daya manusia memerlukan cara untuk pengelolaannya agar penggunaan sumber daya dapat menjadi lebih terarah. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu disiplin ilmu tentang bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pada level pimpinan maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)- nya. Oleh karena itu peranan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah meningkatkan kecerdasan emosional dan pelatihan kerja untuk mencapai kinerja karyawan dengan hasil yang maksimal (Abduloh et al., 2020; Haryati et al., 2019; Mora et al., 2020).

Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Adapun kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosional dan pelatihan kerja. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Setiap organisasi memiliki dasar-dasar pemikiran yang tercermin menjadi sebuah landasan dan prinsip yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan kegiatan organisasi tersebut. Tidak berbeda halnya dengan setiap perusahaan yang juga memiliki landasan dan prinsip dalam pelaksanaan kegiatannya. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja (Latief et al., 2019a; Latief et al., 2019b; Latief et al., 2018).

Setiap usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan dapat digunakan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi pada setiap organisasi. Kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja disana. Di sinilah peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai (Daud et al., 2019; Syardiansah et al., 2020).

PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan) adalah perusahaan layanan transportasi di Indonesia yang menyediakan jasa penyewaan kendaraan untuk korporasi, transportasi logistik, serta layanan pengemudi. Awalnya, ASSA Rent dirintis pada tahun 2003 dengan armada awal sejumlah 819 kendaraan di bawah nama Adira Rent. Pada bulan Oktober 2010, perusahaan resmi berganti nama menjadi ASSA Rent, dengan komitmen utama untuk senantiasa menyediakan kualitas layanan terbaik dan menjadi "Trusted Partner in Transportation Services". Seiring perkembangan usaha yang pesat, kini ASSA Rent mengelola lebih dari 21.300++ kendaraan dan 4.100++ pengemudi melayani lebih dari 1.000 perusahaan di Indonesia. ASSA Rent juga telah memperluas wilayah layanan ke hampir semua kota besar utama dan memberikan jaminan kelancaran operasional melalui 44 jaringan di seluruh Indonesia, dari cabang medan terdapat 150 unit yang siap digunakan sebagai armada jasa rental dan sewa dan ada 82 driver professional yang terlatih dan mengetahui dengan baik rute yang akan digunakan untuk mengantar anda ataupun rekan bisnis anda dengan aman dan nyaman sampai tujuan.

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

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

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan Lokasi penelitian ini pada PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan), Jl. Gatot Subroto No.197, Sei Sikambang B, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20123 ,jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 113 responden.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Sedangkan Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut sedangkan indikator kinerja menurut Prawirosentono, (2008) Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mendeteksi dan mengelola petunjuk ataupun informasi emosional yaitu menilai emosi diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, serta mengatur emosi seseorang secara teratur dalam model alur dengan indikator : Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, (Goleman, 2015)

Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang (Dessler, 2011) adapun indikator pelatihan adalah Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Pelatih (Instruktur ), Peserta Pelatihan, Sarana Pelatihan. (Rivai, 2009)

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan Data Primer dan Data Sekunder, teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah: (*Observation, interview Questionnaire*), Teknik Analisis Data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Statistik, Uji Hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Uji validitas yang dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian.

Tabel 1 Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	R hitung	rs tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> )	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
	P9	0.662	0,3	Valid
	P10	0.701	0,3	Valid
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	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
	P19	0.855	0,3	Valid
	P20	0.602	0,3	Valid
Kinerja (Y)	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 (2020)

Berdasarkan uji reliabilitasnya dengan teknik *cronbuch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Kecerdasan Emosional, Pelatihan, Kinerja,) yaitu:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>

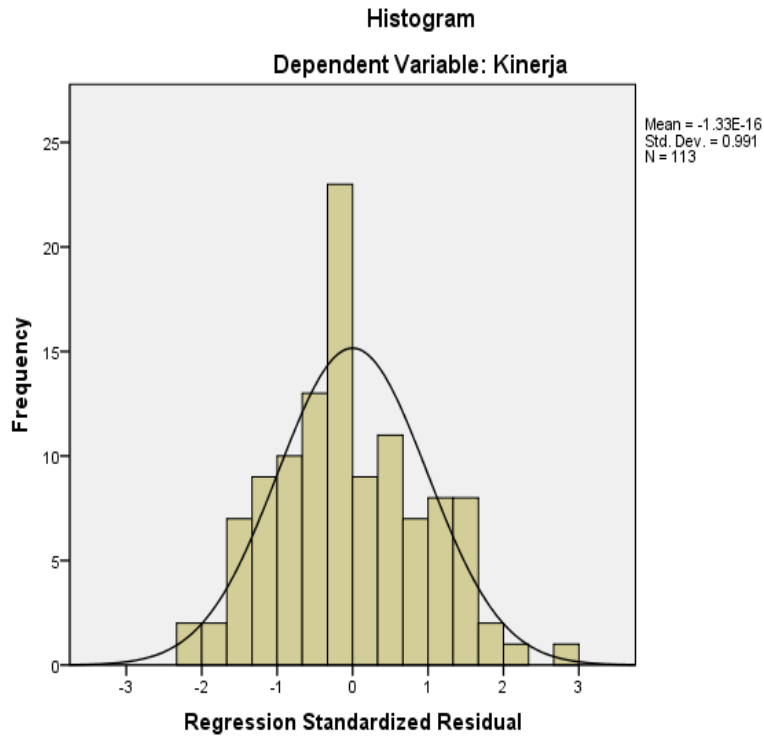
Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> )	0,872	Reliabel
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,940	Reliabel
Kinerja (Y)	0,948	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS (2020)

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



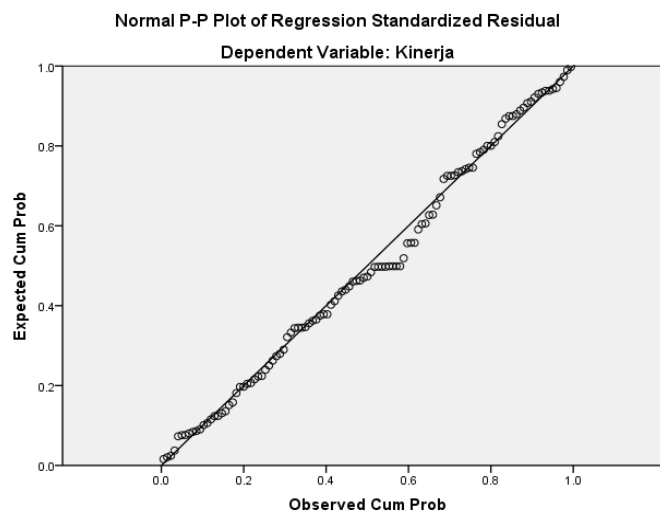
Berdasarkan Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Histogram

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

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



Gambar 2. 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.

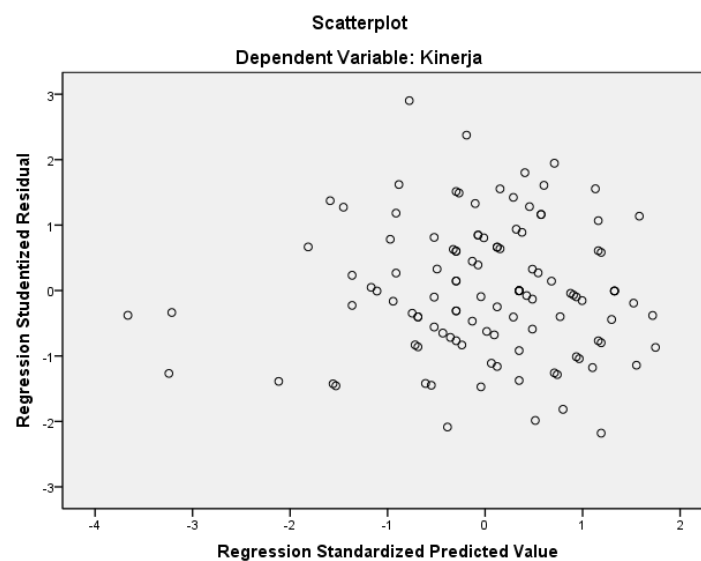
Berdasarkan Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

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

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

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



Gambar 3. 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 menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut

Tabel 4 Analisis Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2020)



Konstanta diperoleh nilai 10.125 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) bernilai konstan, maka kinerja sebesar 10.125

Koefisien variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) diperoleh nilai 0.462, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja ( $Y$ ) sebesar 4,62% dengan asumsi variabel pelatihan ( $X_2$ ) dianggap tetap.

Koefisien variabel pelatihan ( $X_2$ ) diperoleh nilai 0.401, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja ( $Y$ ) sebesar 4,01% dengan asumsi variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dianggap tetap.

Berdasarkan Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 5 Uji Parsial (Uji t)**

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

**Variabel Bebas  $X_1$  (Kecerdasan Emosional).** Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 4.899 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikansi  $\alpha$  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 PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan).

Hal ini bisa dilihat bahwa kecerdasan emosional yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja Menurut Robbins dan Judge (2008:335), menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. 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

**Variabel Bebas  $X_2$  (Pelatihan).** Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 5.402 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikansi  $\alpha$  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 PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan).

Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini bisa dilihat bahwa pelatihan yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Menurut Dessler (2011), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-

hari Seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. Maka semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja kedepannya.

Berdasarkan uji simultan diperoleh hasil uji sebagai berikut :

**Tabel 6 Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja

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

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

Tabel 7 Koefisien Determinasi  
Model Summary

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja

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

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kecerdasan emosional Nilai thitung diperoleh 4.899 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf singnifikan  $\alpha$  5% nilai thitung  $4.899 > t_{table}$  1.689 dan nilai *p-value* pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan). Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pelatihan Nilai thitung diperoleh 5.402 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf singnifikan  $\alpha$  5% nilai thitung  $4.402 > t_{table}$  1.689 dan nilai *p-value* pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan). 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 pelathatan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Adi Sarana Arma, Tbk (Assa Rent Medan). 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

- Abduloh, O. A., Juhadi, A. S., Mohammad Syaifuddin, B. E., Wahid Wachyu Adi Winarto, N. A., Muhtadi, W., Hendri Hermawan Adinugraha, A. P., ... & Muhammad Masruri, N. A. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6951-6973.
- Daud, A., Suharyanto, A., Diawati, P., Nguyen, P. T., & Shankarn, K. (2019). A Quantitative Analysis of Portfolio Governance Management for Product Innovation in Organization Management Systems. *Religación. Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(19), 262-267. Retrieved from <http://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/753>
- Dessler, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D.. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019b). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 10 (2): 167-172.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019a). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiiis.v11i2.12608>
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 753-760.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta: BPFE
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil M (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika. Aditama
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 849-857.