



## **Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto)**

**Nissa Mu'iz Utami<sup>1</sup>, Alfato Yusnar Kharismasyah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Purwokerto

nissamuizu@gmail.com<sup>1</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: September 1<sup>st</sup> 2022

Accepted: December 8<sup>th</sup> 2022

Published: December 12<sup>th</sup> 2022

#### Keywords:

*Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Emotional Intelligence, Kinerja Karyawan*

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sejumlah 133 responden pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan *emotional intelligence* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *emotional intelligence* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pendahuluan

Menurut Mangkunegara, (2017) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah perancangan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan pada pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. PT. Pegadaian (Persero) cabang Purwokerto yang ada di Jalan Jendral Sudirman No. 299 Purwokerto, Purwokerto Lor, Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53114 adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau lembaga perkreditan milik pemerintah yang aktivitas utamanya melaksanakan penyaluran kredit kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai.

Berdasarkan hasil *survey* awal yang dilakukan oleh peneliti, Bapak Wahyudi selaku Pimpinan PT. Pegadaian (Persero) cabang Purwokerto mengatakan bahwa PT. Pegadaian (Persero) cabang Purwokerto memiliki beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa pada masa *pandemic* Covid-19 mengakibatkan kondisi ekonomi dan bisnis alami kemunduran, PT. Pegadaian (Persero) cabang Purwokerto justru menerapkan strategi untuk terus berkembang di periode mendatang. Hal ini terlihat dari hasil berlanjutnya kinerja laba yang tetap positif pada tahun 2020, serta kinerja bisnis yang terus tumbuh. Namun ketika kinerja turun atau

belum terjadi, hal tersebut perusahaan akan langsung tanggap dengan melakukan mitigasi, artinya ketika terdapat kecenderungan kinerja menurun otomatis manajemen akan melakukan semacam pelatihan dan sosialisasi. Hal ini juga dapat disebabkan karena faktor dari Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, *Emotional Intelligence* dan juga kualitas Kinerja Karyawan.

Priansa, (2019) mengatakan pelatihan adalah suatu usaha yang sistematis guna mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru berdasarkan keperluan perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Husain *et al.*, (2021), Juniarti & Indahingwati, (2020), Pranata & Purbasari, (2021), Purnama Sari & Triyonowati, (2020), dan Anggoro *et al.*, (2020) mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan mengemukakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan diantara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Sudiarti & Mubarak, (2020) pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan, (2016) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mendorong semangat kerja, supaya mereka mau bekerja secara efisien, dan terintegrasi dengan semua aspek kehidupannya guna mencapai keberhasilan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kumala, (2020), Citrawati & Khuzaini, (2021), Bukit, (2020), Permatasari, (2019), Permadi & Kusuma, (2021) mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan mengemukakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan diantara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Suci & Yulia, (2020) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela, (2016) mengatakan disiplin adalah tindakan seseorang untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku di perusahaan yang timbul dengan kesadaran sendiri. Pada penelitian yang dilakukan oleh Octaviani & Pricilla, (2020), Haryanti Lubis & Heryenzus, (2020), Fauzi & Wakhidah, (2020), Ardiana *et al.*, (2021), dan Mahawira & Asih, (2020) mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, mengemukakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Arisanti *et al.*, (2019) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rajak *et al.*, (2019) mengatakan kecerdasan emosional adalah mengenal dan mengontrol diri dan orang lain dalam kemampuan menggunakan emosi dengan efektif guna mencapai suatu tujuan, merasakan kejujuran di hati dengan menjadi pusat prinsip untuk bisa memberikan rasa aman. Pada penelitian yang dilakukan oleh Untari *et al.*, (2021), Octavia *et al.*, (2020), Novitasari & Wisnu Agung, (2020), Rajak *et al.*, (2019), Ronaldy *et al.*, (2019) mengenai pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap kinerja karyawan, mengemukakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Irfan *et al.*, (2021) *emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Telaah Literatur**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja dengan kualitas serta kuantitas yang dicapai karyawan guna melaksanakan tugasnya seperti tanggung jawab yang diberi kepadanya. Menurut Kasmir, (2019) kinerja karyawan adalah hasil serta tindakan kerja yang sudah dicapai guna selesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberi. Menurut Priansa, (2019) kinerja adalah wujudan dari pekerjaan yang sudah diselesaikan atau dipangku karyawan. Berdasarkan definisi dari para ahli maka disimpulkan, kinerja ialah hasil kerja

atau perilaku kerja guna melaksanakan tugas atau menjalankan kewajiban berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Robbins, 2008:260) dalam Widyawati & Karwini, (2018) terdapat 6 (enam) indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: 1.) Kualitas; 2.) Ketepatan Waktu; 3.) Efektivitas; 4.) Kemandirian dan 5.) Komitmen Kerja

### **Pelatihan Kerja**

Menurut Priansa, (2019) pelatihan merupakan upaya untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Kasmir, (2019) pelatihan adalah suatu proses mendidik dan mempersiapkan karyawan dengan membina perkembangan pemahaman, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Mangkunegara, (2017) pelatihan adalah proses yang sistematis, organisir, *non-managerial* dimana karyawan belajar pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan definisi dari para ahli maka disimpulkan, pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tertentu untuk tugas - tugas yang akan dikerjakan di perusahaan tersebut. Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006:46) dalam Bolung dkk, (2018) diantaranya: 1.) Instruktur; 2.) Peserta; 3.) Materi; 4.) Metode' 5.) Tujuan dan 5.) Sasaran.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan, (2016) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara, (2017) bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Wilson Bangun, (2012) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pembuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Berdasarkan definisi dari para ahli maka disimpulkan, motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri manusia agar melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2008) dalam Adha dkk, (2019) terdapat 5 indikator motivasi kerja, yaitu: 1.) Kebutuhan Fisik; 2.) Kebutuhan Rasa Aman; 3.) Kebutuhan Sosial; 4.) Kebutuhan akan Penghargaan dan 5.) Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan, (2016) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma - norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela, (2016) disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Rivai & Sagala, (2013) disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka siap menghadapi suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan motivasi dan kesadaran karyawan terhadap semua peraturan perusahaan serta norma - norma sosial yang berlaku. Berdasarkan definisi dari para ahli maka disimpulkan, disiplin kerja merupakan suatu kesadaran, sikap dan perilaku yang dilaksanakan untuk mematuhi dan mentaati pada peraturan yang berlaku.

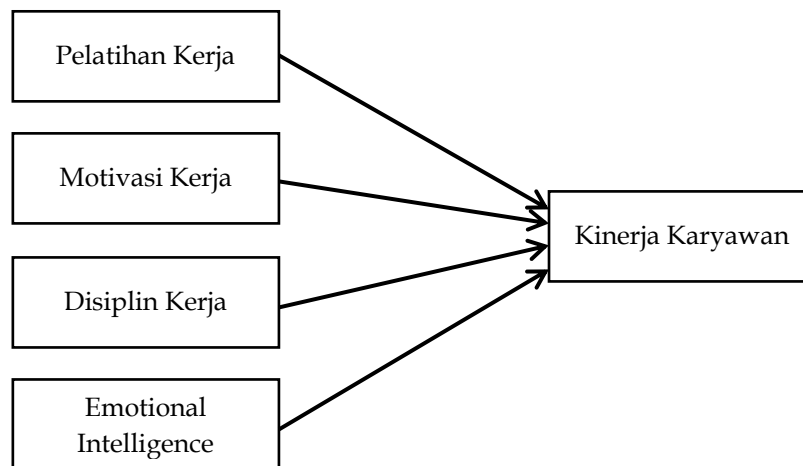
Menurut Edy Sutrisno (2011:94) dalam Nurhaliza, (2019) terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu: 1.) Taat Terhadap Aturan Waktu; 2.) Taat Terhadap Peraturan Perusahaan; 3.)

Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan; 4.) Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan.

### ***Emotional Intelligence***

Menurut Goleman, (2016) mengatakan, kecerdasan emosional ialah kemampuan emosional yang mencakup kemampuan memotivasi diri, mengendalikan impuls, bisa mengatur suasana hati, memiliki empati serta menuntun hubungan yang baik bersama individu lain. Menurut Uno, (2009:68) dalam Bukit, (2020) kecerdasan emosional adalah keterampilan guna mengenali, mengekspresikan serta kelola emosi, baik emosi dirinya atau orang lain lewat tindakan konstruktif, yang bekerja sama menjadi tim yang berpatokan ke produktifitas serta bukan ke konflik. Berdasarkan definisi dari para ahli maka disimpulkan, *emotional intelligence* ialah peranan penting yang bertujuan guna memahami emosi seseorang serta *manage mood* dan diharapkan akan meningkatkan kerja sama yang baik dengan karyawan.

Menurut Goleman (2018:513) dalam Rauf dkk, (2019) kecerdasan emosi menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan - keterampilan praktis yang didasarkan pada lima indikatornya, yaitu: 1.) Kesadaran Diri; 2.) Pengaturan Diri; 3.) Motivasi; 4.)Empati; 5.) Keterampilan Sosial.



**Gambar 1. Model Penelitian**

### **Metode Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Purwokerto dengan jumlah karyawan sebanyak 178 orang karyawan. Sampel yang digunakan berjumlah 133 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Hasil Uji Validitas**

Dari nilai output SPSS uji validitas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, *emotional intelligence*, dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,1432.

### Hasil Uji Reliabilitas

Dari nilai output SPSS uji reliabilitas dapat diketahui bahwa masing – masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, *emotional intelligence*, dan kinerja karawan dinyatakan reliable.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan nilai output SPSS menunjukkan *Kolmogorov-Smirnov Test* didapatkan hasil *Asymp.Sig* sebesar 0,235 dan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan ouptup SPSS menunjukkan nilai *tolerance* variabel pelatihan kerja sebesar 0,664 dan nilai VIF sebesar 1,507 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas, Nilai *tolerance* variabel motivasi kerja sebesar 0,792 dan nilai VIF sebesar 1,263 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas, Nilai *tolerance* disiplin kerja sebesar 0,608 dan nilai VIF sebesar 1,644 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas, Nilai *tolerance emotional intelligence* sebesar 0,831 dan nilai VIF sebesar 1,203 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output SPSS pelatihan kerja di peroleh nilai sig 0,830 > 0,05 artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, motivasi kerja di peroleh nilai sig 0,302 > 0,05 artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, disiplin kerja 0,199 > 0,05 artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, dan *emotional intelligence* 0,239 > 0,05 artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,068	0,429		0,158	0,875
	Pelatihan Kerja	0,257	0,084	0,247	3,054	0,003
	Motivasi Kerja	0,207	0,076	0,201	2,704	0,008
	Disiplin Kerja	0,259	0,088	0,248	2,929	0,004
	Emotional Intelligence	0,260	0,090	0,209	2,885	0,005

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, (2022). Lampiran 19

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

$$Y = 0,068 + 0,257X_1 + 0,207X_2 + 0,259X_3 + 0,260X_4$$

Interprestasi dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- a.  $\alpha$  = Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 0,068 menyatakan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan *emotional intelligence* meningkat sebesar 0,068 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- b.  $\beta_1$  = Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,257, menyatakan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,257 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- c.  $\beta_2$  = Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar 0,207, menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,207 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- d.  $\beta_3$  = Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan nilai sebesar 0,259, menyatakan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,259 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- e.  $\beta_4$  = Nilai koefisien regresi variabel *Emotional Intelligence* menunjukkan nilai sebesar 0,260 menyatakan bahwa setiap peningkatan *Emotional Intelligence* sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,260 satuan dengan asumsi variabel tetap.

### Hasil Uji Kecocokan Model

#### Hasil Uji Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini sebesar 0,425 yang menunjukkan bahwa variabel independen pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan *emotional intelligence* dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 42,5% sisanya sebesar 57,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

#### Hasil Uji F

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,384	4	2,096	25,419	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	10,554	128	0,082		
	Total	18,938	132			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Emotional Intelligence, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, (2022). Lampiran 21

Dari tabel ANOVA diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung > F Tabel (25,419 > 2,44) artinya pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan *emotional intelligence* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## Hasil Uji t

Pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,054 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,65694. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,054 > 1,65694$ ) dan hasil sig dari variabel pelatihan kerja sebesar 0,003 dimana hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,704 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,65694. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,704 > 1,65694$ ) dan hasil sig dari variabel motivasi kerja sebesar 0,008 dimana hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,929 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,65694. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,929 > 1,65694$ ) dan hasil sig dari variabel disiplin kerja sebesar 0,004 dimana hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa hasil uji untuk variabel *Emotional Intelligence* ( $X_4$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,885 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,65694. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,885 > 1,65694$ ) dan hasil sig dari variabel *emotional intelligence* sebesar 0,005 dimana hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

## Pembahasan

### **Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji simultan pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan *emotional intelligence* memiliki pengaruh sebesar 42,5%, sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *locus of control*. Hasil penelitian mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan *emotional intelligence* ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siswadi & Lestari, (2021), dan Tho'in, (2018) yang menghasikan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,054 > 1,65694$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatnya tingkat pelatihan kerja akan semakin tinggi tingkat dari kinerja karyawan yang dirasakan oleh para karyawan. Pelatihan kerja yang merupakan upaya untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Priansa, 2019). Hasil penelitian pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan didukung penelitian yang dilakukan oleh Husain dkk., (2021), Juniarti & Indahingwati, (2020), Pranata & Purbasari, (2021), Purnama Sari & Triyonowati, (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,704 > 1,65694$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat dari kinerja karyawan. Motivasi kerja yang merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Wilson Bangun, 2012). Hasil penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didukung penelitian yang dilakukan oleh Kumala, (2020), Bukit, (2020), Citrawati & Khuzaini, (2021), Pranata & Purbasari, (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,929 > 1,65694$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja yang merupakan kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh perusahaan (Sinambela, 2016). Hasil penelitian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung penelitian yang dilakukan oleh Octaviani & Pricilla, (2020), Haryanti Lubis, (2020), Fauzi & Wakhidah, (2020), Mahawira & Asih, (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh hasil bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,885 > 1,65694$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *emotional intelligence* maka semakin tinggi pula tingkat dari kinerja karyawan. *Emotional intelligence* yang merupakan kemampuan emosional yang mencakup kemampuan memotivasi diri, mengendalikan impuls, bisa mengatur suasana hati, memiliki empati serta menuntun hubungan yang baik bersama individu lain (Goleman, 2016). Hasil penelitian *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan didukung penelitian yang dilakukan oleh Untari dkk., (2021), Octaviani & Pricilla, (2020), Novitasari & Wisnu Agung, (2020), Ronaldy dkk., (2019) menyatakan *emotional intelligence* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Penutup dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan *emotional intelligence* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, *emotional intelligence* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hal yang harus dilakukan lebih lanjut diantaranya, Diharapkan pimpinan meningkatkan metode pelatihan lebih disesuaikan dengan



kompetensi agar semua karyawan bisa memahami apa yang diajarkan selama pelatihan. Karyawan juga diharapkan dapat mempertahankan rasa semangat dalam mengikuti pelatihan.

Diharapkan pimpinan untuk meningkatkan dorongan dan motivasi seperti pemberian penghargaan atas pencapaian karyawan selama bekerja sehingga para karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan juga diharapkan dapat mempertahankan interaksi sosial terhadap sesama rekan kerja

Diharapkan karyawan dapat mempertahankan disiplin kerja agar memiliki sifat disiplin yang baik seperti datang tepat waktu dalam bekerja, menjaga tingkah laku sesuai peraturan dan norma yang berlaku dalam bekerja. Jika hal tersebut bisa terlaksana dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Diharapkan karyawan untuk dapat mempertahankan rasa kepedulian untuk memberikan dorongan dan motivasi kepada rekan kerja, mempertahankan rasa memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, mempertahankan pengendalian emosi pada kondisi dan situasi apapun, dan mempertahankan rasa tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan.

## Referensi

- Anggoro, M. A., & Sibagariang, O. (2020). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanyoga Gemilang. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15(2), 297-306.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89-99.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72-86.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husain, A., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *359 Jurnal EMBA*, 9(2), 359-368.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1).
- Juniarti, A. P., & Indahingwati, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sari Coffee Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(10).

- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.
- Lubis, S. H., & Heryenzus, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 84-92.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Novitasari, R., & Wisnu Agung, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Faktor Psikologi, Dan Penerapan Pengukur Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. FIF Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 18(3), 268-275.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16 No. 2, 130-144.
- Permadi, P., & Kusuma, M. (2021). Pegaaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(2).
- Permatasari, N. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Sekolah Menengah Kejujuran di Kabupaten Serang. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 4(2).
- Pranata, H., & Purbasari, R. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(1), 19-28.
- Priansa, D. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Rajak, A., Nurlaila, N., & Mumulati, C. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(2), 1-15.
- Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen (JEBM)*, 11(2), 116-122.
- Sari, V. P., & Triyonowati, T. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Topsell Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(3).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar). *Excellent*, 7(1), 76-82.
- Sudiarti, T., & Mubarak, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. *CIVITAS: Jurnal Studi Manajemen*, 2(2).
- Tho'in, M. (2018). Effects of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank. *Al-Tijary*, 3(2), 131.
- Wibisono, G., Asih, A. K. S., & Mahawira, B. K. R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa and Spa Bali (Studi pada Astagina Resort Villa and SPA Bali). *Journal Research of Management (JARMA)*, 1(2), 43-50.