

PENGARUH MOTIVASI, Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT X)

Aulia Deswini¹, Iranita², dan Roni Kurniawan³
Auliadeswini.ad@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji

Abstract

This study aims to determine and analyze whether there is an influence of motivation, emotional intelligence, job training and work discipline on employees at PT X. This research is grouped as a quantitative research with instruments. The population in this study were all organic employees of PT X as many as 46 people. Sampling technique by means of saturated sampling technique or census. The sample in this study is to take the population or as many as 46 samples. The data used in this research is primary data obtained through questionnaires. The instrument validity test used the Bivariate Correlation formula, while the reliability test used Cronbach Alpha. The measuring instrument proved to be valid and reliable for the research instrument. Regression analysis shows that the results of multiple linear regression test are $Y = 8.035 + 0.240 X_1 + (-0.159) X_2 + 0.183 X_3 + 0.275 X_4$, where Motivation (X_1), Emotional Intelligence (X_2), Job Training (X_3), Work Discipline (X_4) and Employee Performance (Y). Then the results of the T test of the motivation variable have a significant effect on employee performance ($2.344 > 2.019541$). Emotional Intelligence has no significant effect on employee performance ($-1.544 < 2.019541$). Job training has no significant effect on employee performance ($1.639 < 2.019541$). Work discipline has a significant effect on employee performance ($2,437 > 2.019541$). The F test together has a significant effect on employee performance ($5.513 > 2.59$). The results of the R-square test give a value of 0.286, which means that 28.6% of employee variables can be explained through four independent variables, while the remaining 71.4% is determined or explained by other factors not included in this study.

Keywords: Motivation, Emotional Intelligence, Job Training, Work Discipline and Employee Performance.

I. Pendahuluan

Pada era persaingan global saat ini, bisnis kepelabuhanan merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan jasa kepelabuhanan lainnya. Indonesia merupakan salah satu negara maritim terbesar di dunia dengan luas teritorial laut yang mencapai 70% dari keseluruhan wilayah Indonesia. Sebesar 3,5 juta km² wilayah Indonesia merupakan lautan sedangkan luas daratannya hanya sebesar 1,9 juta km². Potensi besar yang dimiliki oleh maritim Indonesia inilah yang menjadikannya sebagai salah satu sektor yang perlu mendapat perhatian khusus agar terus dapat dikembangkan. Salah satu aspek yang dikembangkan dalam upaya memanfaatkan potensi maritim Indonesia adalah pemaksimalan penggunaan pelabuhan maupun melakukan pembangunan infrastruktur baru pada pelabuhan di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan pelabuhan menjadi tempat kapal berlabuh serta naik turun penumpang maupun barang, selain itu karena posisi Indonesia yang berada di persilangan rute perdagangan dunia menjadikan pelabuhan sebagai objek penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi maupun mobilitas sosial serta perdagangan di Indonesia.

Walaupun telah menjadi perusahaan yang besar dan berkembang tentu saja perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien saat bekerja. Semakin tinggi kualitas pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tuntutan bahwa pegawai harus bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi atau sekedar agar mampu berkreatifitas dan berinovasi tidak hanya pada pemberian pengetahuan melalui motivasi dan pelatihan, tetapi kecerdasan emosional dan disiplin kerja juga penting untuk merangsang pegawai agar lebih meningkatkan kinerja. Pemberian motivasi dan kebebasan terhadap pegawai untuk merampung pekerjaannya sesuai dengan bidang tugas dapat membuat kinerja pegawai lebih optimal dalam mengeksplorasi potensi yang dimiliki.

Kinerja pegawai PT X yang maksimal sangat diharapkan oleh perusahaan karena semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktifitas perusahaan akan meningkat, sehingga visi perusahaan dapat dicapai yaitu "Menjadi gerbang utama Indonesia ke jaringan logistic global". Pegawai dituntut untuk mampu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien keberhasilan pegawai dapat diukur melalui pemberian motivasi mereka dalam bekerja, kecerdasan emosional, pelatihan yang diberikan perusahaan kepada pegawai serta kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Adapun motivasi yang diberikan oleh PT X kepada pegawainya yaitu diskusi kepada pegawai, serta pendapatan atau gaji yang diterima pegawai. Menurut hasil wawancara pegawai sudah mendapatkan kebutuhan tersebut seperti jumlah insentif atau gaji yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan pegawai setiap bulannya ditambah dengan tunjangan insentif yang diberikan kepada pegawai berupa gaji yang mencukupi maka pegawai akan semakin giat bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hasballah, dkk (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten pidie.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil kerjanya yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain biasanya ini disebut dengan kecerdasan emosional. Dalam beberapa penelitian terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja yang paling penting yaitu tenaga kerja itu sendiri atau sumber daya manusia itu sendiri. Maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh karyawan adalah kualitas emosional. Untuk mendapatkan kinerja terbaik karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja namun juga di lihat dari kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosional dalam menjalankan tanggungjawab pada perusahaan.

Pada PT X menyatakan bahwa semua karyawan menjalin hubungan baik sesama karyawan dilihat dari solidaritas karyawan. Ketika salah satu karyawan menghadapi masalah terhadap pekerjaannya maka karyawan yang lainnya senang tiasa membantu untuk menyelesaikan masalahnya secara bersama. Kecerdasan emosional sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan pada sebuah perusahaan yang akan membantu karyawan berhubungan dengan karyawan lain dan saling berbagi informasi serta untuk mengelola konflik yang muncul dalam melaksanakan tugas tugas dalam pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ridhawati (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh kecerdasan emosioanal terhadap kinerja pegawai pada PT. Sang Hyang seri (Persero) cabang Sidrap.

Adapun Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pelatihan kerja, Kinerja yang baik harus didukung dengan pemberian motivasi serta pelatihan yang baik oleh perusahaan untuk menarik perhatian pegawai agar lebih giat lagi dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara terhadap

salah satu pegawai pada PT X yang menyatakan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang masih belum menunjukkan kinerja yang maksimal, dikarenakan dari segi pelatihan yang diberikan oleh PT X kepada karyawannya masih belum merata, dikarenakan seluruh karyawan memiliki latar belakang yang tidak sama seperti Pendidikan, pengalaman kerja serta usia yang berbeda beda. Hal ini meyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan karena daya tangkap dan Pendidikan atau nalar mereka terhadap pelatihan berbeda beda.

Dalam pencapaiannya motivasi dan pelatihan lebih ditekankan untuk membuat pegawai lebih semangat sehingga kinerja meningkat sesuai target yang di berikan. Apabila suatu perusahaan dapat menerapkan pemberian motivasi dan pelatihan secara adil dan baik tentu kinerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian pelatihan kepada pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

Tuntutan akan pegawai yang berprestasi menjadikan sebuah tantangan besar bagi PT X dalam membantu proses pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Salah satu solusi dalam memecahkan tantangan tersebut, ialah melalui pelaksanaan disiplin kerja dalam perusahaan itu sendiri. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan.

Kedisiplinan diartikan juga sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan (Sastrohadiwiryo dalam(Logor, Franco Bryan, Wenas, 2015)). Tingkat kedisiplinan pegawai PT X masih belum 100% dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat dalam masuk bekerja. Padahal sudah ditetapkan teguran maupun sanksi bagi pegawai yang terlambat. Adapun saksi yang diberikan yaitu baik teguran maupun sanksi pemotongan gaji keterlambatan. Sanksi yang diberikan diharapkan dapat memupuk kesadaran pegawai untuk lebih meningkatkan kedisiplinan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widayaningtyas (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang diatas maka dilakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional, Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT X)**

Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai organik pada PT X
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai organik pada PT. X
3. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai organik pada PT X
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai organik pada PT X
5. Apakah Motivasi, Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai organik pada PT X

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai organik pada PT X.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai organik pada PT X.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai organik pada PT X.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai organik pada PT X.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kecerdasan emosional, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai organik pada PT X.

II. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal menurut Nursanti (2014) adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan antara motivasi, kecerdasan emosional, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2015). Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dari penelitian ini yaitu Pegawai kantor PT. Pelindo 1 (Persero) Cabang Tanjungpinang yang berjumlah 46 orang.

Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 46 orang

Jenis Data

Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung diberikan data kepada pengumpulan data.

Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2016). Sedangkan Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independent mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016)

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ada ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016)

Adapun analisis regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = koefisien masing-masing variabel independen

X_1, X_2, X_3, X_4 = variabel independen (motivasi, kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja)

e = error atau variabel pengganggu

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji hipotesis seperti ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap regresi yang diobservasi maupun estimasi dapat disimpulkan (Ghozali, 2016)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu (Ghozali, 2016).

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Table 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI	46	28	46	40,35	3,900
KECERDASAN EMOSIONAL	46	33	47	40,09	3,788
PELATIHAN KERJA	46	31	48	41,20	3,569
DISIPLIN KERJA	46	29	47	40,20	3,606
KINERJA PEGAWAI	46	21	35	29,98	2,993
Valid N (listwise)	46				

(Sumber: data diolah, 2021)

Tabel 1. menjelaskan bahwa variabel Motivasi, jawaban minimum responden sebesar 28 dan maksimum sebesar 46, dengan rata-rata total jawaban 40,35 dan standar deviasi 3,900. Variabel Kecerdasan emosional, jawaban minimum responden sebesar 33 dan maksimum sebesar 47, dengan rata-rata total jawaban 40,09 dan standar deviasi 3,788. Variabel Pelatihan kerja, jawaban minimum responden sebesar 31 dan maksimum sebesar 48, dengan rata-rata jawaban 41,20 dengan standar deviasi 3,569. Variabel Disiplin kerja, jawaban minimum responden sebesar 29 dan maksimum sebesar 47, dengan rata-rata total jawaban 40,20 dan standar deviasi 3,606. Variabel Kinerja Pegawai, jawaban minimum responden 21 dan maksimum sebesar 35, dengan rata-rata jawaban 29,98 dan standar deviasi 2,993.

Pengujian Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Validitas Variabel Motivasi

$R_{tabel} = 0,291$ Correlations

Pertanyaan	r_{hitung}	Keterangan
Motivasi_1	0.365*	valid
Motivasi_2	0.597**	valid
Motivasi_3	0.614**	valid
Motivasi_4	0.611**	valid
Motivasi_5	0.409**	valid
Motivasi_6	0.317*	valid
Motivasi_7	0.662**	valid
Motivasi_8	0.351*	valid
Motivasi_9	0.327*	valid
Motivasi_10	0.441**	valid

(Sumber: data diolah, 2021)

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

$R_{tabel} = 0,291$ correlations

Pertanyaan	r_{hitung}	Keterangan
KE_1	0.498*	valid
KE_2	0.520**	Valid
KE_3	0.466**	Valid
KE_4	0.476**	Valid
KE_5	0.477**	Valid
KE_6	0.292*	Valid
KE_7	0.459**	Valid
KE_8	0.674**	Valid
KE_9	0.636**	Valid
KE_10	0.400**	Valid

(Sumber: data diolah, 2021)

Tabel 4. Hasil Validitas Variabel Pelatihan Kerja

$R_{tabel} = 0,291$ correlations

Pertanyaan	r_{hitung}	Keterangan
PK_1	0.402**	Valid
PK_2	0.558**	Valid
PK_3	0.565**	Valid
PK_4	0.545**	Valid
PK_5	0.416**	Valid
PK_6	0.524**	Valid
PK_7	0.306*	Valid
PK_8	0.329*	Valid
PK_9	0.699**	Valid
PK_10	0.656**	Valid

(Sumber: data diolah, 2021)

Tabel 5. Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja

$R_{tabel} = 0,291$

Pertanyaan	r_{hitung}	Keterangan
DK_1	0.399**	Valid
DK_2	0.468**	Valid
DK_3	0.359*	Valid
DK_4	0.555*	Valid
DK_5	0.555**	Valid
DK_6	0.320*	Valid
DK_7	0.480**	Valid
DK_8	0.525**	Valid
DK_9	0.526**	Valid
DK_10	0.517**	Valid

(Sumber: data diolah, 2021)

Tabel 6. Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai

$R_{tabel} = 0,291$

Pertanyaan	r_{hitung}	Keterangan
KP_1	0.530**	Valid
KP_2	0.573**	Valid
KP_3	0.732**	Valid
KP_4	0.649**	Valid
KP_5	0.571**	Valid
KP_6	0.706**	Valid
KP_7	0.740**	Valid

(Sumber: data diolah, 2021)

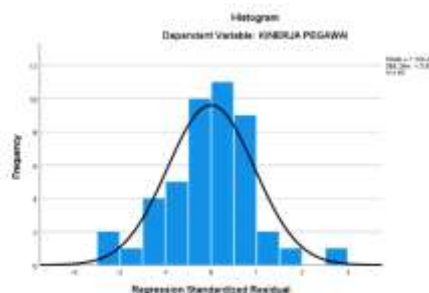
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Motivasi	0,602	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,636	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,676	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,605	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,768	0,60	Reliabel

(Sumber: data diolah, 2021)

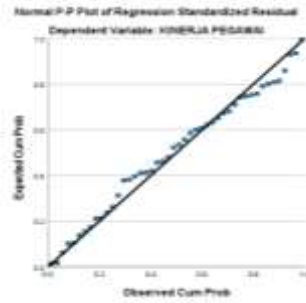
Pengujian Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Grafik Histogram

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 28)



Gambar 2. Hasil Grafik P-Plot

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 28)

Berdasarkan gambar 1. menunjukkan bahwa dari grafik histogram didapatkan garis kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal. Pada Gambar 2. diperoleh bahwa semua data berdistribusi secara normal, karena sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan, penelitian ini juga menggunakan uji statistic non-parametrik dengan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan nilai signifikansi diatas 0,05 ($>0,05$) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.41313154
Most Extreme Differences	Absolute	0.090
	Positive	0.087
	Negative	-0.090
Test Statistic		0.090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 28)

Berdasarkan tabel diatas, dengan melihat nilai *Kolmogorov-smirnov* dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah >0.05 yaitu nilai *Kolmogorov-smirnov* sebesar 0,090 dan nilai *Asymp.sig. (2-teiled)* sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.035	1.482		1.073	.250		
	MOTIVASI	.340	.192	.313	2.344	.024	.890	1.124
	KECERDASAN EMOSIONAL	-.159	.193	-.201	-1.544	.130	.898	1.106
	PELATIHAN KERJA	.183	.112	.216	1.639	.109	.894	1.116
	DISPLIKERUS	.275	.113	.332	2.437	.019	.895	1.120

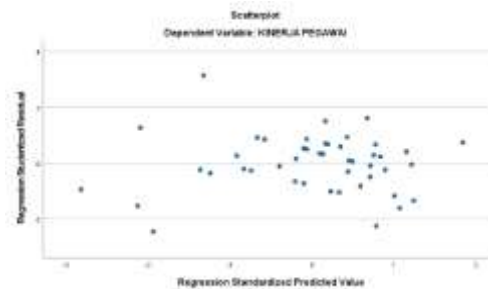
a. Dependent Variable: KINERJA PEKERJA

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 28)

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance variabel independent memiliki nilai tolerance $>0,10$ dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan

variabel independent memiliki nilai VIF <10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independent dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 28)

Dari grafik scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan masukan variabel independent Motivasi, Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.035	7.492		1.073	.290
	MOTIVASI	.240	.102	.313	2.344	.024
	KECERDASAN EMOSIONAL	-.159	.103	-.201	-1.544	.130
	PELATIHAN KERJA	.183	.112	.218	1.639	.109
	DISIPLIN KERJA	.275	.113	.332	2.437	.019

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 28)

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 8.035 + 0,240 X_1 + (-0,159) X_2 + 0,183 X_3 + 0,275 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Kecerdasan Emosional

X3 = Pelatihan Kerja

X4 = Disiplin Kerja

e = Error

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

- Konstanta sebesar 8.035 jika variabel motivasi, kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja bernilai 0, maka Kinerja Pegawai PT X akan bernilai sebesar 8,035,
- Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah 0,240. Nilai motivasi menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja pegawai dengan motivasi, yang artinya jika motivasi mengalami peningkatan 1(satu) poin, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,240 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional adalah -0,159. Nilai kecerdasan emosional menunjukkan tidak adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja pegawai

dengan kecerdasan emosional, yang artinya jika kecerdasan emosional mengalami penurunan 1(satu) poin, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -0,159 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap,

- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja adalah 0,183. Nilai pelatihan kerja menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja pegawai dengan pelatihan kerja, yang artinya jika pelatihan kerja mengalami peningkatan 1(satu) poin, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,183 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap,
- e. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja adalah 0,275. Nilai disiplin kerja menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja pegawai dengan disiplin kerja, yang artinya jika disiplin kerja mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,275 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	1	Sig.
1	(Constant)	8.035	7.492		1.073	.290
	MOTIVASI	.240	.102	.313	2.344	.024
	KECERDASAN EMOSIONAL	-.159	.103	-.201	-1.544	.130
	PELATIHAN KERJA	.183	.112	.218	1.639	.109
	DISIPLIN KERJA	.275	.113	.332	2.437	.019

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 28)

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.934	4	35.234	5.513	.001 ^b
	Residual	262.044	41	6.391		
	Total	402.978	45			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 28)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0,001 dan nilai F_{hitung} 5,513 ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($F_{tabel} \alpha=0.05$) diperoleh F_{hitung} 5,513 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,59 ($5,513 > 2,59$). Maka dalam hal ini H_a diterima dan H_o ditolak yang menunjukkan bahwa motivasi, kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	0.350	0.286	2.528

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X4), KECERDASAN EMOSIONAL (X2), MOTIVASI (X1), PELATIHAN KERJA (X3)

b. Dependent Variable: KINEJRA PEGAWAI (Y)

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 28)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa angka R disebut koefisien korelasi antara variabel motivasi, kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,591. Ini artinya hubungan antara motivasi, kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah kuat (*signifikan*) sebesar 59,1%. *Adjusted R2* dalam penelitian ini 0,286, hal ini menunjukkan 28,6% kinerja pegawai pada PT X dipengaruhi oleh Motivasi, kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 71.4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi, kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT X, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT X.
2. Kecerdasan Emosional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT X.
3. Pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT X.
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT X.
5. Motivasi, Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT X.

V. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. zanafa publishing.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM (pertama)*. Laksana.
- Hasballah, M. Y. M. I. (2015). *Pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja organisasi dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten pidie*. 4(2), 98–107.
- Hasibuan, S. . M. (2014). *Manajemen Sumber daya manusia* (18th ed.). Bumi Aksara.
- Kadarsiman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Logor, Franco Bryan, Petrus Tumade, R. S. W. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1151–1161. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.10120>
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Rosda.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 62(2), 1–10.
- Marga, Y. K. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *E - Jurnal Manajemen Kinerja*, 2(1), 22–36.

- Mazidah, N. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)*. Universitas Islam Indonesia.
- Nursanti, A. (2014). *Pengaruh Pelatihan kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta [UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA]*.
<https://eprints.uny.ac.id/15141/>
- Pasaribu, M. F. (2019). *PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO) MEDAN*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN.
- Purwanto, A. B. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 01(02), 99–112.
- Puspitasari, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*.
- Putri, E. R. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah jakarta.
- Ridhawati, A. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6262/7114>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. PT. Alfabet.
- Wibowo, C. T. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Dan Kecerdasan Spiritual (Sq) Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 15(1), 1.
<https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Widyaningtyas, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten,)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
www.pelindo1.co.id