

# PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AROMA PRIMA LIVINDO PLANT BALARAJA KABUPATEN TANGERANG

Hana Linda Triana<sup>1</sup>

Email : [hanalinda19@gmail.com](mailto:hanalinda19@gmail.com)<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang Tangerang Selatan<sup>1</sup>

Dede Andi<sup>2</sup>

Email : [dosen02463@unpam.ac.id](mailto:dosen02463@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang Tangerang Selatan<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Aroma Prima Livindo Plant Balaraja. Analisis yang penulis gunakan di dalam skripsi ini adalah metode kuantitatif. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara Variabel Independen yakni Variabel Kecerdasan Emosional (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) yang berpengaruh signifikan positif terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT Aroma Prima Livindo. kecerdasan emosional (X1), pelatihan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.  $Y = 4,855 + 0,324X1 + 0,173X2 + 0,397X3$ . Koefisien korelasi, yang juga dikenal sebagai tingkat korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat, dihitung sebesar 0,735. Dengan kata lain, mereka memiliki korelasi yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan adalah 54,1% sementara 45,9% terakhir dipengaruhi oleh variabel tambahan. Uji hipotesis memiliki nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $22,388 > 2,002$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*The purpose of this thesis is to determine the influence and magnitude of the influence of Emotional Intelligence, Training, and Work Motivation on Employee Performance at PT Aroma Prima Livindo Plant Balaraja. The analysis used in this thesis is a quantitative method. Based on the data analysis conducted in this study, there is an influence between the Independent Variables, namely Emotional Intelligence Variable (X1), Job Training (X2) and Work Motivation (X3) which have a significant positive effect on the Dependent Variable, namely Employee Performance (Y) at PT Aroma Prima Livindo. emotional intelligence (X1), job training (X2) and work motivation (X3) significantly affect employee performance.  $Y = 4.855 + 0.324X1 + 0.173X2 + 0.397X3$ . The correlation coefficient, also known as the level of correlation between the independent variable and the dependent variable, is calculated at 0.735. In other words, they have a strong correlation. The coefficient of determination or simultaneous contribution of influence is 54.1%, while the remaining 45.9% is influenced by additional variables. The hypothesis test has a calculated F value > F table, or ( $22.388 > 2.002$ ). Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means there is a significant simultaneous influence of emotional intelligence, job training, and work motivation on employee performance.*

**Keywords:** Emotional Intelligence, Training, Work Motivation, Employee Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam konteks manajemen modern, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat, termasuk perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan kebutuhan pasar. Manajemen yang efektif menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting sebagai bagian integral dari strategi bisnis perusahaan. Manajemen SDM adalah proses yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan sebagai aset

strategis organisasi. Fokus utamanya adalah mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan

karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam dunia kerja yang terus berubah, manajemen SDM harus mampu merespons kebutuhan dan harapan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu faktor yang penting adalah kecerdasan emosional, yaitu kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat beradaptasi dengan situasi yang menantang, berkomunikasi secara efektif, dan menjalin hubungan interpersonal yang positif. Selain kecerdasan emosional, pelatihan juga memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Proses pelatihan yang efektif memberikan karyawan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, di mana teknologi dan proses bisnis terus berkembang, pelatihan membantu karyawan untuk tetap relevan dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

Tabel 1. 1

Kinerja Karyawan di PT Aroma Prima Livindo Plant Balaraja  
 Periode Tahun 2022 – 2024

Tahun	Rata-Rata (Nilai = C)		Baik (Nilai = B)		Sangat Baik (Nilai = A)	
	MP	%	MP	%	MP	%
2022	35	23%	69	45%	51	33%
2023	36	23%	63	41%	56	36%
2024	57	37%	73	47%	25	16%

Sumber : Data HRD PT Aroma Prima Livindo

Berdasarkan hasil observasi peneliti ditemukan kinerja karyawan perusahaan yang masih belum maksimal.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2022 karyawan dengan nilai C sebanyak 23%, karyawan dengan nilai B sebanyak 45% dan karyawan dengan nilai A sebanyak 33%, kemudian pada tahun 2023 karyawan dengan nilai C sebanyak 23%, karyawan dengan nilai B sebanyak 41% dan karyawan yang mendapat nilai A sebanyak 36%. Lalu pada tahun 2024 terdapat karyawan dengan nilai C sebanyak 37%, karyawan dengan nilai B sebanyak 47% dan karyawan dengan nilai A sebanyak 16%. Jadi dari periode 2022 – 2024 terdapat penurunan kinerja karyawan, dilihat dari presentase karyawan dengan nilai KPI C semakin banyak pada tahun 2024.

Masalah yang sering terjadi yaitu beberapa karyawan terkadang tidak mematuhi instruksi dan standar kerja karena kurangnya pelatihan dan sosialisasi tentang SOP yang sudah dibuat, oleh karena itu tanpa adanya sosialisasi sebelumnya atau hanya instruksi kerja yang tertulis menjadi kesulitan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Lalu beban kerja yang tidak seimbang pun menjadi menurunnya kinerja karyawan misalnya, seorang karyawan melakukan 5 pekerjaan sekaligus yang seharusnya kerjaan tersebut dikerjakan oleh 2 orang, maka hal tersebut menghambat waktu penyelesaiannya.

Salah satu yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yang rendah dapat menyebabkan karyawan kesulitan dalam mengelola emosi, berinteraksi dengan rekan kerja, dan menghadapi tekanan yang dihadapi dalam pekerjaan. Hal ini dapat berakibat pada konflik interpersonal, penurunan semangat kerja, dan akhirnya mengurangi

Kinerja

Tabel 1.2  
 Kecerdasan Emosional PT Aroma Prima Livindo Plant Balaraja

No	Aspek Kecerdasan Emosional	Kondisi Ideal	Kondisi Saat Ini
1	Mengenal Emosi Diri	Karyawan dapat dengan baik mengenali dan memahami emosi mereka sendiri, sehingga mampu mengidentifikasi penyebab stres dan frustrasi.	Dari total karyawan 155 orang ada beberapa karyawan kesulitan dalam mengidentifikasi emosi mereka, seringkali tidak menyadari ketika merasa stres atau tertekan.
2	Mengelola Emosi	Karyawan mampu mengelola emosi negatif dan tetap tenang dalam situasi yang menantang, serta dapat mengekspresikan emosi secara konstruktif.	Karyawan sering mengalami kesulitan dalam mengelola emosi, mengakibatkan reaksi impulsif dalam situasi kerja yang sulit.
3	Memotivasi Diri	Karyawan memiliki motivasi diri yang tinggi untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional, serta berupaya terus belajar dan berkembang.	Banyak karyawan merasa kurang termotivasi dan kehilangan semangat kerja, sehingga tidak aktif dalam meningkatkan keterampilan mereka.
4	Mengenal Emosi Orang Lain	Karyawan dapat dengan baik mengenali dan memahami emosi rekan kerja, yang membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.	Karyawan sering kesulitan untuk membaca sinyal emosional orang lain, yang dapat menyebabkan miskomunikasi dan konflik.
5	Membina Hubungan	Karyawan mampu membangun dan memelihara hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta mengatasi konflik dengan cara yang positif.	Hubungan antar karyawan seringkali kurang harmonis, dengan tingginya potensi terjadinya konflik dan ketidakpuasan di tempat kerja.

Sumber : Data HRD PT Aroma Prima Livindo

Berdasarkan table 1.2 diatas menunjukkan bahwa karyawan di PT Aroma Prima Livindo Plant Balaraja masih belum mampu untuk mengendalikan emosi dalam aspek pekerjaan yang sering mengakibatkan terjadinya konflik antar karyawan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan yang disebabkan karena adanya miskomunikasi dan tidak saling mengenali emosional satu sama lain. Dalam kondisi ideal, karyawan seharusnya mampu mengenali dan memahami emosi diri mereka, yang memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi penyebab stres dan frustrasi. Namun, saat ini banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengenali emosi mereka, sehingga sering kali mereka tidak menyadari ketika merasa tertekan. Selain itu, kemampuan mengelola emosi juga sangat penting; di lingkungan kerja yang menantang, karyawan diharapkan dapat tetap tenang dan mengekspresikan emosi mereka secara konstruktif. Namun, saat ini banyak yang bereaksi secara impulsif dalam menghadapi situasi sulit, yang dapat mengganggu produktivitas dan kolaborasi tim.

Selain itu, pelatihan yang tidak memadai atau kurang relevan dengan kebutuhan pekerjaan juga dapat menjadi penyebab penurunan kinerja. Karyawan mungkin merasa tidak siap untuk menjalankan tugas mereka dengan baik, yang mengarah pada ketidakpuasan dan rendahnya kinerja. Berikut terlampir tabel pelatihan PT Aroma Prima Livindo Plant Balaraja Kabupaten Tangerang.



Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kecerdasan emosional (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,252), Oleh karena itu, setiap item kuesioner dinyatakan **valid**, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dianggap sebagai data penelitian.

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2)

No	Kuisiomer	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya saat ini	0,722	0,252	Valid
2	Pelatihan yang saya terima membantu saya untuk mengatasi tantangan yang saya hadapi dalam pekerjaan	0,681	0,252	Valid
3	Pelatih yang mengajar pelatihan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi yang disampaikan	0,715	0,252	Valid
4	Interaksi dengan pelatih selama pelatihan memotivasi saya untuk lebih memahami materi yang disampaikan	0,729	0,252	Valid
5	Saya merasa materi pelatihan cukup mendalam dan memberikan informasi yang bermanfaat bagi pekerjaan saya	0,625	0,252	Valid
6	Materi yang disampaikan dapat dipraktikkan langsung di tempat kerja setelah pelatihan	0,597	0,252	Valid
7	Metode pelatihan yang digunakan mudah dipahami dan diterapkan dalam pekerjaan saya sehari-hari	0,691	0,252	Valid
8	Pelatihan dilaksanakan dengan cara yang memotivasi saya untuk aktif berpartisipasi	0,720	0,252	Valid
9	Saya mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari	0,782	0,252	Valid
10	Pelatihan ini membantu meningkatkan kinerja saya di tempat kerja	0,648	0,252	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel pelatihan kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,252), Oleh karena itu, setiap item kuesioner dinyatakan **valid**, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dianggap sebagai data penelitian

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

No	Kuisiomer	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang saya lakukan	0,574	0,252	Valid
2	Tunjangan yang diberikan perusahaan cukup mendukung kebutuhan hidup saya	0,622	0,252	Valid
3	Saya merasa bangga dengan pencapaian yang saya raih dalam pekerjaan saya	0,680	0,252	Valid
4	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kepuasan dan makna dalam hidup saya	0,630	0,252	Valid
5	Pekerjaan saya memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan diri secara profesional	0,608	0,252	Valid
6	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang baik untuk pengembangan karir saya	0,609	0,252	Valid
7	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam pekerjaan saya	0,430	0,252	Valid
8	Pemberian tanggung jawab yang lebih besar meningkatkan semangat dan motivasi saya	0,611	0,252	Valid
9	Saya merasa diakui dan dihargai atas pekerjaan yang saya lakukan	0,635	0,252	Valid
10	Penghargaan yang saya terima dari perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	0,743	0,252	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi kerja (X3) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,252), Oleh karena itu, setiap item kuesioner dinyatakan **valid**, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dianggap sebagai data penelitian

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuisiomer	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya saat ini	0,622	0,252	Valid
2	Pelatihan yang saya terima membantu saya untuk mengatasi tantangan yang saya hadapi dalam pekerjaan	0,687	0,252	Valid
3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	0,713	0,252	Valid
4	Saya memastikan bahwa hasil pekerjaan saya bebas dari kesalahan atau kekurangan	0,694	0,252	Valid
5	Saya selalu mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya	0,691	0,252	Valid
6	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas pekerjaan saya dengan efektif	0,775	0,252	Valid
7	Saya memastikan bahwa setiap tugas yang saya kerjakan sesuai dengan panduan atau SOP (Standard Operating Procedures) yang berlaku	0,651	0,252	Valid
8	Saya merasa terbiasa bekerja di bawah tekanan waktu dan mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal	0,656	0,252	Valid
9	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ada	0,797	0,252	Valid
10	Ketepatan waktu saya dalam menyelesaikan tugas berkontribusi pada kelancaran operasional tim	0,749	0,252	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.252), Oleh karena itu, setiap item kuesioner dinyatakan valid, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dianggap sebagai data penelitian.

## 1. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,688	0,600	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,875	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,809	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,858	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y), Kecerdasan Emosional (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) tergolong reliabel. Ini karena masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,600.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

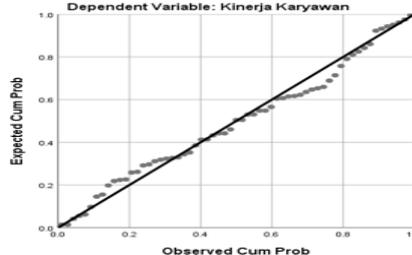
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45953986
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.065
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024

Asumsi distribusi persamaan dalam tes ini adalah normal, karena nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,050, seperti yang ditunjukkan oleh hasil tes di tabel di atas maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, *plot probabilitas* dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas. Dalam hal ini, residual variabel dapat diidentifikasi dengan mengamati penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal. Hasil diagram penyebaran, yang

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
 Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Gambar 4.2  
 Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah, 2024

## 2. Uji Multikolinieritas

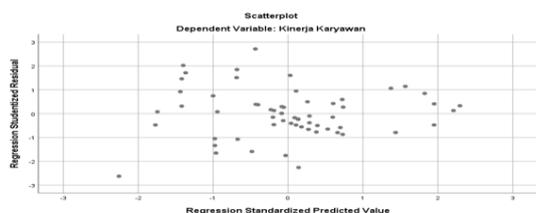
Tabel 4.15  
 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,855	4,453		1,090	,280		
	Kecerdasan Emosional	,324	,121	,296	2,686	,009	,661	1,512
	Pelatihan Kerja	,173	,141	,168	1,232	,223	,434	2,304
	Motivasi Kerja	,397	,129	,397	3,081	,003	,484	2,064

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas, variabel toleransi motivasi kerja sebesar 0,484, toleransi variabel pelatihan kerja sebesar 0,434 dan kecerdasan emosional sebesar 0,661 semuanya kurang dari 1, dan faktor variasi inflasi variabel motivasi sebesar 2,064, pelatihan kerja sebesar 2,304 dan kecerdasan emosional sebesar 1,512, semuanya yang kurang dari 10. Oleh karena itu, tidak terdapat interferensi multikolinieritas yang ditunjukkan oleh model regresi ini.

## 3. Uji Heteroskedasitas



Sumber : Data diolah, 2024

Gambar 4.3  
 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola sebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, hasilnya menunjukkan bahwa model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian karena tidak ditemukan adanya gangguan heteroskedastisitas.

## Analisis Kuantitatif

### 1. Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 16  
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kecerdasan Emosional (X1), Pelatihan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,855	4,453		1,090	,280
	Kecerdasan Emosional	,324	,121	,296	2,686	,009
	Pelatihan Kerja	,173	,141	,168	1,232	,223
	Motivasi Kerja	,397	,129	,397	3,081	,003

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pengujian dapat ditemukan pada tabel di atas, dan persamaan regresi dapat ditemukan sebagai berikut  $Y = 4,855 + 0,324X_1 + 0,173X_2 +$

$0,397X_3$  . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,855 artinya jika variabel kecerdasan emosional (X1), pelatihan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) hanya bernilai 4,855 poin.
- Nilai kecerdasan emosional (X1) sebesar 0,324 artinya jika konstan dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel kecerdasan emosional (X1) akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,324 poin.
- Nilai pelatihan kerja (X2) sebesar 0,173 artinya apabila tetap konstan dan tidak ada perubahan pada variabel kecerdasan emosional (X1), dan motivasi kerja (X3), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel pelatihan kerja (X2) akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,173 poin.
- Nilai motivasi kerja (X3) sebesar 0,397 artinya apabila tetap konstan dan tidak ada perubahan pada variabel kecerdasan emosional (X1), dan pelatihan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,397 poin.

## 2. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kecerdasan Emosional (X1)

		Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	,588**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,588**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	61	61

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,588 yang dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 sampai dengan 0,599 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang.

## 3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kecerdasan Emosional (X1)

		Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	,588**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,588**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	61	61

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil tes pada tabel di atas, dengan koefisien determinasi 0,541, dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan

motivasi kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 54,1%. Faktor lain yang tidak dipelajari memengaruhi sisa sebesar 45,9%, atau 100 persen dari 54,1%.

#### 4. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.348	4.679		3.066	.003
	Kecerdasan Emosional	.642	.115	.588	5.578	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai signifikansi < 0,050 atau (0,003 < 0,050) juga menunjukkan bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel, atau 5,578 lebih besar dari 2,002. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.27  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.594	4.288		3.404	.001
	Pelatihan Kerja	.638	.106	.618	6.035	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel atau (6,035 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.28  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.645	3.806		3.848	.000
	Motivasi Kerja	.662	.097	.662	6.793	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050) juga menunjukkan bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel, atau 6,793 lebih besar dari 2,002. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kecerdasan Emosional (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	846.157	3	282.052	22.388	.000 <sup>b</sup>
	Residual	718.105	57	12.598		
	Total	1564.262	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *F* hitung > *F* tabel atau (22,388 > 2,002), Selain itu, signifikansi kurang dari 0,050 atau (0,000 kurang dari 0,050) diperkuat. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H3 diterima, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan.

#### Pembahasan Penelitian

##### Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Aroma Prima Livindo

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah  $Y = 4,855 + 0,324X1$ , dan koefisien korelasi adalah 0,643, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat satu sama lain. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,345, atau 34,5%, dan faktor lain memengaruhi 65,6% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari nilai *t* tabel, atau 5,578 > 2,002. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. karyawan sebesar 79,9%, sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

##### Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Aroma Prima Livindo

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah  $Y = 4,855 + 0,173X2$ , dan koefisien korelasi adalah 0,618, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat satu sama lain. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,382, atau 38,2%, dan faktor lain memengaruhi 61,8% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari nilai *t* tabel, atau 6,035 > 2,002. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Aroma Prima Livindo

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah  $Y = 4,855 + 0,397X3$ , dan koefisien korelasi adalah 0,662, yang menunjukkan bahwa kedua variabel

memiliki tingkat hubungan yang kuat satu sama lain. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,439, atau 43,9%, dan faktor lain memengaruhi 56,1% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , atau  $6,793 > 2,002$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Pelatihan Kerja (X2) Dan Motivasi Kerja (X3) PT Aroma Prima Livindo

Hasil penelitian menunjukkan, dengan persamaan regresi Y, bahwa kecerdasan emosional (X1), pelatihan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.  $Y = 4,855 + 0,324X_1 + 0,173X_2 + 0,397X_3$ . Koefisien korelasi, yang juga dikenal sebagai tingkat korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat, dihitung sebesar 0,735. Dengan kata lain, mereka memiliki korelasi yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan adalah 54,1% sementara 45,9% terakhir dipengaruhi oleh variabel tambahan. Uji hipotesis memiliki nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $22,388 > 2,002$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aroma prima livindo plant balaraja telah diuraikan secara statistik, maka maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Kecerdasan Emosional (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y=4,855+0,324X_1$  dan nilai korelasi sebesar 0,588, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi adalah 0,345, atau 34,5%, dan uji hipotesis menemukan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,578 > 2,002$ .) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dapat di simpulkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
- Pelatihan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y=4,855+0,173X_2$  dan nilai korelasi sebesar 0,618, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi adalah 0,382, atau

38,2%, dan faktor lain memengaruhi 61,8% dari total . dan uji hipotesis menemukan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,035 > 2,002$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Dapat di simpulkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan persamaan regresi, dimana  $Y=4,855+0,397X_3$ , koefisien korelasi 0,662 yang menunjukkan bahwa variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi untuk uji hipotesis adalah 0,439, atau 43,9%, dan faktor lain memengaruhi 56,1% dari total sedangkan  $t_{tabel}$  adalah  $6,793 > 2,002$ . Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak, dan  $H_{a3}$  diterima, yang berarti secara parsial bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kecerdasan Emosional (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y= 4,855+ 0,324X_1 + 0,173X_2 + 0,397X_3$ , koefisien korelasi 0,735 yang menunjukkan bahwa variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi untuk uji hipotesis adalah 54,1% sementara 45,9% terakhir dipengaruhi oleh variabel tambahan. sedangkan  $t_{tabel}$  adalah ( $22,388 > 2,766$ ). Dengan demikian  $H_{04}$  ditolak, dan  $H_{a4}$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. “*Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*”. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018
- Amirullah. “*Pengantar Manajemen*”. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Bintoro, D., & Daryanto. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Gava Media, 2017
- Goleman, D. “*Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York*” : Bantam, 2015
- Hartono, & Siagian, S. “*Pelatihan dan Pengembangan SDM*”. Jakarta: Bumi Aksara, 2020
- Hasibuan, M.S.P. “*Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*”. Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- Hasibuan, M.S.P. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Bumi Aksara, 2017

- 
- [8] Hasibuan, M.S.P. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara, 2020
- [9] Hasmin. “Manajemen SDM Modern”. Makassar: CV Sah Media, 2021.
- [10] Laila, N. “*Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja*”. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya Press, 2019.
- [11] Ma’arif, M.A., & Zulia, A. “*Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kerja*”. Jurnal Psikologi Islam dan Budaya, 2021.
- [12] Mangkunegara, A.P. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- [13] Marwansyah. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [14] Veritia & Nurul Isnaeni. (2022). “*Analisis Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*”. Swara Manajemen, 2(4), ISSN 2775-6076.
- [15] Sedarmayanti. “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”. Bandung: Mandar Maju, 2017
- [16] Simamora, H. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: STIE YKPN, 2019
- [17] Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andi. (2020). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Seminar Nasional Manajemen, ISSN 2776-8171
- [18] Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.