



– Jurnal anajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

PERAN MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (DI KOPERASI UNIT DESA PAKIS KABUPATEN MALANG)

Oleh:

Jahria Ismail *)

Hadi sunaryo **)

M. Khoirul Anwarodin BS *)**

Email: jahria.ismail@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, training and emotional intelligence, on the performance of employees of Koperasi Unit Desa Malang. The sample and population in this study consist of 35 people who were employees of Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. The using of this method are descriptive data analysis, that is using the tests of validity, reliability, normality, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear analysis test f, and hypothesis testing t. The result of this study indicate that simultaneously of each variable work motivation, training and emotional intelligence equally have a positive effect on performance, while partially work motivation variables do not affect performance, training does not intelligence affect the performance of Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.

Key Word : *Work Motivation, Training, Emotional Intelligence and Performance*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Koperasi merupakan perkumpulan orang-orang yang mempersatukan diri untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi mereka, melalui pembentukan suatu perusahaan yang dikelola secara demokratis. Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Organisasi koperasi merupakan suatu cara atau sistem hubungan kerja sama antara orang-orang yang mempunyai kepentingan yang sama dengan maksud untuk encapai tujuan yang telah ditetapkan dalam koperasi. Dari hal tersebut Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena merupakan sumber yang menggerakkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Kinerja (*performance*) yang ada di KUD Pakis Kabupaten Malang bukti empirisnya bisa dilihat dari output ditiap-tiap unit usaha yang ada di instansi tersebut. Usahanya antara lain simpan pinjam, waserda, dan perdagangan umum.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat ini diperkuat oleh beberapa studi yang mengkorelasikan antara

tingginya kinerja dengan pencapaian target perusahaan, selain itu pengaruh motivasi kerja dan pelatihan sangat penting dalam pengembangan terhadap sumber daya dan hasilnya sangat positif dalam menciptakan kinerja pada PERUSAHAAN KUD PAKIS KABUPATEN MALANG. Salah satu faktor yang paling banyak dibahas dalam mendorong terciptanya kinerja adalah motivasi kerja (Mangkunegara 2006).

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang potensial yang pada diri seseorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri. Menurut Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Seorang guru dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi, rasa tanggung jawab dan antusiasme. Motivasi merupakan sikap atau tingkah laku sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Kecerdasan Emosi digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu beban kerja yang mengharuskan mereka bekerja atau mengajar lebih ekstra untuk tujuan tertentu. Dan setelah itu mereka diharuskan pelatihan tinggi terhadap pekerjaan nya atau pun organisasi mereka agar tetap pada tujuan yang ingin dicapai. Kecerdasan Emosional juga bisa meningkatkan kinerja karyawan setelah mereka mencapai tujuan yang di inginkan atau target yang telah dicapai sebagai calon pemimpin bangsa pada semua bidang.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsi Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang ?
- b. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang ?
- c. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang ?
- d. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang ?
- e. Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang ?

TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui deskripsi Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan (KUD Pakis Kabupaten Malang).

- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan (KUD Pakis Kabupaten Malang).
- c. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan (KUD Pakis Kabupaten Malang).
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan (KUD Pakis Kabupaten Malang).

KONTRIBUSI PENELITIAN

- 1. Sebagai bahan masukan untuk para karyawan dalam hal memahami karakteristik motivasi kerja, meningkatkan pelatihan dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.
- 2. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman terkait karakteristik motivasi kerja, pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap KINERJA dan menjadi bahan referensi bagi penelitian lainnya.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

a. Kerangka Teoritis

Riset perihal pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Juniantara (2015) Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”.

Riset perihal pengaruh motivasi kerja kinerja karyawan yang dilakukan oleh Insany (2016) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Riset perihal pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sasmito (2013) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, pendidikan dan pelatihan dan motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja kerja Dewan Kerjasama, Industri dan Perdagangan Kabupaten Soppeng. Secara parsial, kompensasi dan pendidikan dan tranining secara signifikan mempengaruhi kinerja kerja sedangkan motivasi tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja kerja. Pendidikan dan pelatihan nampaknya merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan Dewan Kerjasama, Industri dan Perdagangan Kabupaten Soppeng”.

Riset perihal pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sukmawati (2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen pada penelitian ini secara positif dan signifikan baik simultan maupun persial mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Pengembangan Hipotesis

Kinerja adalah suatu keadaan dimana secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam manfaat sumber daya yang dimiliki. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mempunyai spesifikasi tertentu.

Kinerja karyawan dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Berkaitan dengan kinerja karyawan yang dimaksud adalah kegiatan karyawan dalam proses pembelajaran.

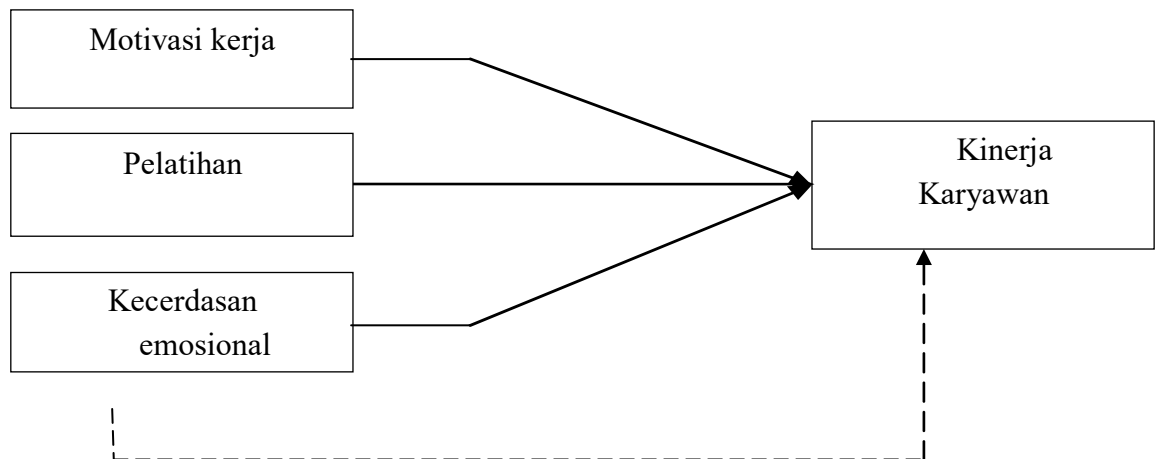
Motivasi Kerja menurut Robbins (2006:166) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009:219).

Pelatihan menurut Bernardin & Russell dalam Gomes (2000:197) menyatakan bahwa Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Kecerdasan Emosional menurut Salovey dan Mayer dalam Saptoto (2010:3) mendefenisikan Kecerdasan Emosi digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan.

c. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka dapat dibuat



kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang.

H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang.



– Jurnal anajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

H4 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang.

METODELOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Arikunto (2010) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya populasi. Jika subjeknya lebih besar dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% (Arikunto, 2002). Sampel diambil dalam penelitian ini berjumlah 43 orang seluruh populasi sehingga penelitian ini diperkuat sensus dengan cara membagikan kuesioner dan pengukuran data menggunakan skala likert.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Variabel Dependen (Y)

Kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2006:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja adalah suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Beberapa indikator Kinerja yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Pemahaman atas tupoksi
2. Inovasi
3. Kecepatan Kerja
4. Keakuratan Kerja
5. Kerja Sama

b. Variabel Independen (X)

1. Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2011:839), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja .

Motivasi diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, yang dimana seseorang berupaya untuk mencapai apa yang yang diinginkannya baik secara positif maupun negative indikator beban kerja dalam penelitian Siagian (2008:138) adalah sebagai berikut :

- Fisiologis
- Keamanan
- Sosial
- Penghargaan

2. Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya” Russell dalam Gomes (2000:197). Pelatihan yang berarti proses pembelajaran untuk membantu peserta untuk mencapai efektivitas melalui proses berfikir.

Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan organisasi dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Triton (2005:87) antara lain yaitu :

- a. Tujuan
 - b. Sasaran
 - c. Pelatihan
 - d. Materi
 - e. Metode
 - f. Peserta Pelatihan
3. Kecerdasan Emosional

Menurut Ahmadi (2009:101) Kecerdasan Emosional adalah Perasaan (Emosi) ialah suatu keadaan kerohanian atau peristiwa kejiwaan yang kita alami dengan senang atau tidak senang dalam hubungan dengan peristiwa mengenal dan bersifat subjektif.

Kecerdasan emosional yang berarti kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi

Indikator yang digunakan untuk mengukur Kecerdasan Emosional dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Slovey (dalam Golamen, 1999:58) antara lain yaitu :

- a. Mengenali emosi diri
- b. Mengelola emosi
- c. Memotivasi diri sendiri
- d. Mengenali Emosi orang lain

ANALISIS DATA

UJI VALIDITAS

Menurut Ghazali (2013:52) suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu

mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan total skor konstruk atau variabel. Apabila korelasi faktor tersebut faktor positif dan besar nilainya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid. Maka dari itu apabila semua instrument mendapat nilai 0,3 maka instrument tersebut dikatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji ini memiliki 3 cakupan utama, yaitu stabilitas ukuran ekuivalen, dan konsistensi internal ukuran, suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Crobanch'a Alpha* > 0,6 dan sebaliknya.

UJI NORMALITAS

Menurut Ghazali (2006:110), menggunakan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak”. Dalam penelitian ini pengujian akan menggunakan teknik *kolmograft Smirnov* dengan pedoman pengambilan keputusan Susanto (2009:95) sebagai berikut:

1. Jika Sig, yang disebut nilai signifikasi atau nilai probabilitas dari hasil uji *Kolmogoroff-Smirnov* apabila $< 0,6$, maka distribusi disebut tidak normal (asimetris).
2. Jika Sig, yang disebut dengan nilai signifikasi atau nilai probabilitas dari hasil uji *Kolmogoroff Smirnov* apabila $> 0,6$, maka distribusi dikatakan normal (simetris).

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi klasik regresi linier yang harus dipenuhi yaitu tidak adanya gejala multikolonieritas antar variabel independen. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *variance influence* (VIF). “multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent” (Priyatno, 2015:151). Uji multikolinieritas ini dapat ditinjau dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. “nilai cut off yang umum dipakai untuk menampilkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 ” (Ghozali, 2011:105).

b. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:125).

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	:Kinerja
X ₁	:Motivasi Kerja
X ₂	:Pelatihan
X ₃	:Kecerdasan Emosional
a	:Konstanta
b	:Koefisien Regresi
e	:Error (tingkat kesalahan)

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f antara lain:

a. Uji F

Uji F didasarkan untuk menentukan apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel terikat (Ghozali, 2006:84). Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidak adanya pengaruh simultan variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika value (p value) $< 0,05$ maka H_a diterima dan jika p value $> 0,05$ maka H_a ditolak.

b. Uji T

Uji statistik T disebut juga uji parsial. Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel independent (bebas) dalam menerangkan variabel dependen (terikat). Sebagaimana dalam dasar pengambilan keputusan kriteria pengujian yang digunakan adalah probality value (p value) $< 0,05$ maka H_a diterima dan jika p value.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil uji validitas metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor bukti pernyataan dengan total konstruk atau variabel. Apabila korelasi faktor tersebut faktor positif dan besar nilainya 0,3 keatas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid. Maka dari itu apabila semua instrumen mendapat nilai 0,3 maka instrument tersebut dikatakan valid. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan valid.

Hasil uji realibilitas pada tabel 2, ditunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel, yaitu dimana masing-masing item variabel mempunyai r_{Alpha} lebih dari 0,60 artinya alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas Bertujuan menguji untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian akan menggunakan teknik *kolmograft Smirnov* dengan pedoman pengambilan keputusan Susanto (2009).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya multikolinieritas dengan melihat koefisien korelasi antar variabel bebas. “Multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen” (Priyatno, 2015:151). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance dan Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. “Nilai *Cut Off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ ”. Dari hasil uji pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa tidak terdapat nilai toleransi kurang dari 0,1 ataupun nilai VIF yang lebih dari 10 pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi problem multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji heterokedasitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan variabel residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya pada model regresi. Uji heterokedastisitas dapat dilihat menggunakan metode *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Berdasarkan Tabel 5, hasil tes menunjukkan bahwa nilai Sig. (Signifikansi) masing-masing variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 6, maka dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 15,913, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kecerdasan Emosional adalah 0, maka kinerja nilainya 15,913.
- Koefisien regresi menunjukkan (X1) yaitu Motivasi Kerja bernilai sebesar 0,373. Dapat dinyatakan motivasi kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh positif yang artinya apabila motivasi kerja meningkat maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Koefisien regresi menunjukkan (X2) yaitu Pelatihan bernilai sebesar -0,007 yang artinya bernilai negatif. Dapat dinyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
- Koefisien regresi menunjukkan (X3) yaitu Kecerdasan Emosional bernilai -0,058 yang artinya bernilai negative. Dapat dinyatakan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang. Dalam uji ini, adapun kriteria hipotesis diterima apabila taraf signifikansi $\alpha < 0,05$. Berdasarkan tabel hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel motivasi kerja, pelatihan dan kecerdasan emosional secara bersama

sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

Uji statistik t disebut juga uji parsial. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel independent (bebas) dalam menerangkan variabel dependen (terikat). Sebagaimana dalam dasar pengambilan keputusan kriteria pengujian yang digunakan adalah *probabilityvalue (p value)* $< 0,05$ maka H_a diterima dan jika *P value* $> 0,05$ maka H_a ditolak.

Berdasarkan tabel , Uji t dapat dianalisa :

1. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja terhadap kinerja dapat diketahui dari uji T yaitu motivasi kerja terhadap kinerja tingkat signifikansi 0,305 lebih besar dari 0,05 sehingga

H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pelatihan

Variabel pelatihan terhadap kinerja dapat diketahui dari uji T pelatihan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 0,759 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak, dan dapat

disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Kecerdasan Emosional

Variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja dapat diketahui dari uji T kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 0,073 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

PEMBAHASAN DAN SIMPULAN

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang.

Motivasi merupakan suatu tujuan yang dimana seseorang berupaya untuk mencapai apa yang diinginkan.

“Menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja” Rivai (2011:839).

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlikan (2011), dan Juniantara (2015) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat terjadi dikarenakan karyawan di koperasi unit desa menganggap bahwa motivasi yang di selenggarakan tidak memberikan dampak yang besar terhadap kinerja mereka.

b. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran untuk membantu peserta untuk mencapai efektivitas melalui proses.

“Menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya” Russell dalam Gomes (2000:197).

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sasmito (2013) yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat terjadi

dikarenakan karyawan di koperasi unit desa menganggap bahwa pelatihan yang diselenggarakan tidak memberikan dampak yang besar terhadap kinerja mereka.

c. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain. “Menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu



– Jurnal anajemen**PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

keadaan kerohanian atau peristiwa kejiwaan yang kita alami dengan senang atau tidak senang dalam hubungan dengan peristiwa mengenal dan bersifat subjektif” Ahmadi (2009:101). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2014) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena karyawan di koperasi unit desa menganggap bahwa kecerdasan emosional yang diselenggarakan sangat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja mereka.

- d. Motivasi kerja, pelatihan, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang.
- e. Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa secara simultan yakni motivasi kerja, pelatihan, dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskriptif
 - a. Kinerja yang dibentuk dari indikator pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kerja sama yang diapresiasi oleh karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang.
 - b. Motivasi Kerja yang dibentuk dari indikator fisiologis, keamanan, sosial, dan penghargaan yang diapresiasi oleh karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang.
 - c. Pelatihan yang dibentuk dari indikator tujuan, sasaran, pelatihan, materi, metode dan peserta pelatihan oleh karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang.
 - d. Kecerdasan Emosional yang dibentuk dari indikator mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan oleh karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang.
2. Variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang.
3. Variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang.
4. Variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang.
5. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja dan pelatihan sama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

- a. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang. sehingga hasil penelitian hanya dapat dilakukan di Perusahaan Koperasi Unit Desa (KUD).



– Jurnal anajemen**PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- b. Keterbatasan yang mempengaruhi penelitian ini adalah subjek penelitian yang masih terbatas pada karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang. sehingga kurang menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk penelitian mendatang sebaiknya mengarahkan pada subjek penelitian yang lebih luas dengan mengikut sertakan seluruh karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

- a. Pimpinan seharusnya memberikan cara berinovasi karyawan dalam bekerja di Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis Kabupaten Malang. Agar karyawan dapat meningkatkan berinovasi secara maksimal, guna untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Dengan pernyataan kinerja bahwa karyawan cenderung setuju terhadap pernyataan saya memberikan sebuah inovasi tentang suatu pekerjaan
- b. Pemimpin disarankan untuk memberikan berbagai penghargaan terhadap karyawan untuk menambah semangat yang tinggi dalam melakukan tugas yang diberikan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
- c. Pemimpin memilih pelatih yang harus benar-benar kompeten agar kedepannya karyawan melakukan tugas sesuai dengan apa yang ditetapkan perusahaan.
- d. Pemimpin harus mampu membina hubungan antara satu dengan yang lain Agar karyawan merasa biasa jika bertegur sapa dengan atasannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara Prabu, A.A (2006) *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* , Pen PT Refika Aditama.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, *Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Juniantara Wayang (2015) *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 2015 : 611-628.*
- Insany Rahmawaty H, (2016) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai pemerintah Kota Bandung (2014).*
- Sasmito Cahyo (2013). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Soppeng Jurnal Reformasi, Vol. 3, No 1, Januari – Juni 2013.*



– Jurnal anajemen**PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- Sukmawati (2014) *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pt. Telkom Siporennu Makassar. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol 3, No. 3, Desember 2014.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiRevisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Gomes, F.C. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan e-empat, Andy Offset,Yogyakarta.
- Saptoto, R. 2010. *Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif*. Jurnal Psikologi, Vol. 37, No. 1, Juni 2010
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Siagian, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta:BumiAksara
- Triton PB, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tugu Publisher, Yoyagkarta.
- Ahmadi, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jahria Ismail *) Adalah Alumnus FEB UNISMA**
Hadi sunaryo **) Adalah Dosen FEB UNISMA
M. Khoirul ABS *) Adalah Dosen FEB UNISMA**

LAMPIRAN

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

VALIDITAS	INDIKATOR	TOTAL CORRELATION	R TABEL	KETERANGAN
KINERJA	Y1	0.528	0.2826	VALID
	Y2	0.432	0.2826	VALID
	Y3	0.606	0.2826	VALID
	Y4	0.376	0.2826	VALID
	Y5	0.745	0.2826	VALID
MOTIVASI KERJA	X1.1	0.566	0.2826	VALID
	X1.2	0.633	0.2826	VALID
	X1.3	0.438	0.2826	VALID
	X1.4	0.514	0.2826	VALID
PELATIHAN	X2.1	0.427	0.2826	VALID
	X2.2	0.566	0.2826	VALID
	X2.3	0.606	0.2826	VALID
	X2.4	0.376	0.2826	VALID
	X2.5	0.559	0.2826	VALID
	X2.6	0.648	0.2826	VALID
KECERDASAN EMOSIONAL	X3.1	0.388	0.2826	VALID
	X3.2	0.742	0.2826	VALID
	X3.3	0.511	0.2826	VALID
	X3.4	0.880	0.2826	VALID
	X3.5	0.776	0.2826	VALID

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	KOEFISIEN ALFA	KETERANGAN
1	Y	0.807	RELIABEL
2	X1	0.760	RELIABEL
3	X2	0.656	RELIABEL
4	X3	0.640	RELIABEL

Sumber : Data diolah tahun 2019

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37509967
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.678
Asymp. Sig. (2-tailed)		.748

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0.980	1.021	Bebas Multikolinieritas
Pelatihan	0.856	1.169	Bebas Multikolinieritas
kecerdasan Emosional	0.868	1.152	Bebas Multikolinieritas

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
X1	0.936	Tidak terjadi heterokedastisitas
X2	0.586	Tidak terjadi heterokedastisitas
X3	0.850	Tidak terjadi heterokedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.913	5.391		2.952	.006
	Motivasi Kerja	.373	.210	.304	1.773	.086
	Pelatihan	-.007	.146	-.008	-.046	.964
	Kecerdasan Emosional	-.058	.133	-.077	-.439	.664

Sumber : Data diolah tahun 2019

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	D	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.055	3	4.352	3.842	.019 ^a
	Residual	35.116	31	1.133		
	Total	48.171	34			

Tabel 8
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.614	5.612		3.317	.002
	Motivasi kerja	-.208	.200	-.175	-1.042	.305
	Pelatihan	.065	.211	.055	.310	.759
	Kecerdasan emosional	.233	.125	.329	1.858	.073

Sumber : Data diolah tahun 2019