

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PELATIHAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL CANDISARI KARANGANYAR
KABUPATEN KEBUMEN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Yugo Purwito
NIM : 135501595
Program Studi : Manajemen S1

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
KEBUMEN
2017**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PELATIHAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL CANDISARI KARANGANYAR
KABUPATEN KEBUMEN**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Strata-1 di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Putra Bangsa



Disusun Oleh :

Nama : Yugo Purwito
NIM : 135501595
Program Studi : Manajemen S1

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
KEBUMEN**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, yang didalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Selanjutnya apabila dikemudian hari terbukti terdapat publikasi dan ada pihak lain yang merasa dirugikan dan menuntut, maka saya akan bertanggung jawab dan menerima segala konsekuensi yang menyertainya.

Kebumen, Mei 2017

Penulis,



Yugo Purwito

NIM. 135501595

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PELATIHAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL CANDISARI KARANGANYAR
KABUPATEN KEBUMEN**

Disusun Oleh :

Nama	:	Yugo Purwito
NIM	:	135501595
Program Studi	:	Manajemen

Kebumen, Mei 2017

Telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing



Siti Nur Azizah, S.E., M.M.

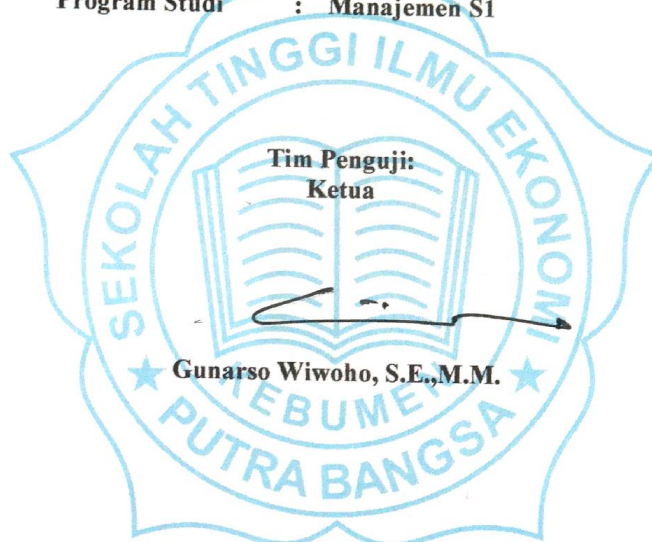
PENGESAHAN UJIAN

Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dan diterima untuk
memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Kebumen, 27 Juli 2017

Disusun oleh

Nama Mahasiswa : Yugo Purwito
N.I.M : 135501595
Program Studi : Manajemen S1



Anggota

Aris Susetyo, SE., M.M. Ak.

Anggota

Harini Abrilia Setyawati, S.E., M.Si.

Mengesahkan,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Ketua Program Studi Manajemen



Aris Susetyo, S.E., M.M., Ak.

MOTTO

Menjadi “benar” tidaklah mudah, kita harus melalui dan memahami kata “salah” di setiap kehidupan yang kita jalani.

Berhentilah untuk terfokus pada beberapa kesalahan seseorang dan mengabaikan banyak kebenaran yang dilakukannya.

Tidak ada seseorang yang benar-benar baik dan buruk kita selalu berada diantara keduanya, bercemin adalah salah satu cara agar kita tahu dimana kita sebenarnya berada.

Bijaklah dengan memperbanyak sudut pandang terhadap suatu hal, menilai dengan satu sudut pandang adalah cerminan kebodohan dan keangkuhan.

Lampu yang menyala terang di siang hari tidaklah seterang lilin yang menyala di kegelapan seperti halnya kita yang melakukan sesuatu di waktu yang tepat.

Sebenarnya bukan kegelapan yang membutuhkan kita namun banyaknya cahaya yang mengarah pada kitalah yang membutuhkan kita.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Orang Tua (Bapak Saimun dan Ibu Wiwin Sumiarti) yang tak hentinya mendoakan, membimbing, dan memberikan dukungan kepada saya atas terselesaikannya skripsi ini dengan memberikan semangat dan kasih sayang.
2. Kakak (Eko Warasto) dan adik (Niti Indah Afrilia) yang tak hentinya memberikan dukungan dan doa.
3. Calon pendamping hidup yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
4. Sahabat-sahabat baik saya satu kelas yang saling membantu dan melengkapi selama masa perkuliahan berlangsung.
5. Keluarga Besar STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN dimana menjalani tahun-tahun yang begitu indah di tempat ini sehingga dapat tercapai menjadi Sarjana.
6. Keluarga besar MAPAN Kebumen yang dimana memberi motivasi dan masukan dalam menjalankan proses perkuliahan.

Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, Terimakasih atas Doa dan Dukungan selama ini.

ABSTRAKSI

Penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah karyawan Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen dengan jumlah 42 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program *SPSS 22.00 for Windows*. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F. Pengujian hipotesis dalam uji t atau parsial menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen. Sedangkan pada uji F atau simultan menunjukkan nilai F yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan diperlukannya peningkatan variabel kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen. Nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan oleh variabel kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar 39,8% diberikan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

Kata Kunci : kecerdasan emosional, pelatihan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, regresi berganda.

ABSTRACT

The writer did the research to know the influence of emotional intelligence, work training and work discipline to the performance of the employee in Hotel Candisari Karanganyar, Kebumen district. The respondents of this research were the employee in Hotel Candisari Karanganyar, Kebumen district. There are 42 employees in this research. This research used descriptive analytical and statistical method, helped by SPSS.22,00 program. In the statistical method was done by using validity tasted, reliability classical assumption tasted, multiple regression analyst, hypotheses tested with t and F test. Hypotheses tested in t test showed that the variable of emotional intelligence and work training variables didn't have a significant effect. While the work discipline variables significantly influence the performance of employee in Hotel Candisari, Kebumen district. In test F also showed significant value. The result of the research indicated the need of the increase of emotional intelligence, work training and work discipline have significant influence either individually or collectively to the performance of the employee in Hotel Candisari Karanganyar Kebumen district. Coefficient value determination also showed that the performance of employees by emotional intelligence, work training and work discipline in Hotel Candisari Karanganyar Kebumen district amounted to 60,2% while the reaming 39,8% was given by other variables which not present in this research.

Keywords: emotional intelligence, work training, work discipline, employee performance, multiple regrations.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, amin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan Strata 1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen. Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat dan saran serta kerjasama dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan tersebut akhirnya dapat diatasi dengan baik.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari kekurangan baik aspek kualitas maupun aspek kuantitas dari materi penelitian yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Selanjutnya dalam penulisan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan oleh berbagai pihak.

Dalam kesempatan ini penulis dengan tulus hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Siti Nur Azizah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar memberikan banyak masukan, arahan dan bimbingan yang sangat bermanfaat atas penyusunan skripsi ini.
2. Bapak / Ibu Dosen dan Staff di lingkungan STIE Putra Bangsa, khususnya Program Studi Manajemen yang telah banyak membantu kami untuk dapat menyelesaikan studi.
3. Ayah dan Ibu atas jasa-jasanya, kesabaran, do'a dan tidak lelah dalam mendidik dan memberi cinta yang tulus dan ikhlas kepada penulis semenjak kecil.
4. Saudara-saudara tercinta yang telah banyak memberikan dorongan, semangat, kasih sayang dan bantuan baik secara moril maupun materil demi lancarnya penyusunan skripsi ini.
5. Teman-teman semua atas kebersamaan dan bantuan yang berarti bagi penulis.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan.

Kebumen, Mei 2017
Penulis,



Yugo Purwito
NIM. 135501595

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAKSI	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.5.1 Manfaat Teoritis	12
1.5.2 Manfaat Praktis	12
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.2 Kecerdasan emosional	21
2.1.3 Pelatihan kerja	27
2.1.4 Disiplin kerja	36
2.2 Penelitian Terdahulu.....	42
2.3 Hubungan Antar Variabel	45
2.3.1 Hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	45
2.3.2 Hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	46
2.3.3 Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	46
2.4 Kerangka Pemikiran	48
2.5 Hipotesis Penelitian	48
 BAB III METODE PENELITIAN	 50
3.1 Obyek dan Subyek Penelitian	50
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	50

3.2.1 Variabel Penelitian	50
3.2.2 Definisi Operasional Variabel	51
3.3 Instrumen atau Alat Pengumpulan Data	55
3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data	56
3.4.1 Data	56
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	57
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	57
3.5.1 Populasi	57
3.5.2 Sampel	57
3.6 Alat Analisis Data	58
3.6.1 Pengujian Validitas	58
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	59
3.6.3 Uji Asumsi Regresi Linier Berganda	60
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda	62
3.6.5 Uji Hipotesis	63
 BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	 66
4.1 Gambaran Umum	66
4.1.1 Gambaran Umum Hotel Candisari	66
4.1.2 Motto	66
4.1.3 Struktur Organisasi	67
4.2 Data Penelitian	67
4.2.1 Data Rekap Kuesioner	67
4.3 Analisis Data	68
4.3.1 Karakteristik Responden	68
4.3.2 Uji Validitas	71
4.3.3 Uji Reliabilitas	78
4.3.4 Uji Asumsi Regresi Linear Berganda	79
4.3.5 Deskripsi Variabel Penelitian	83
4.3.6 Regresi Linier Berganda	88
4.3.7 Uji Hipotesis	89
4.3.8 Koefisien Determinasi	92
4.4 Implikasi Manajerial	93
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pengunjung Hotel Candisari Karanganyar Kebumen.....	2
Tabel I.II Data Absensi Karyawan Hotel Candisari Karanganyar	6
Tabel II.1 Penelitian terdahulu	42
Tabel III.1 Distribusi Indikator Kinerja	52
Tabel III.2 Distribusi Indikator Kecerdasan emosional	53
Tabel III.3 Distribusi Indikator Pelatihan Kerja	54
Tabel III.4 Distribusi Indikator Disiplin kerja.....	54
Tabel IV.1 Data Penyebaran Kuesioner	68
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdsarkan Usia	69
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdsarkan Jenis Kelamin	70
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdsarkan Pendidikan	70
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdsarkan Masa Kerja	71
Tabel IV.6 Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	72
Tabel IV.7 Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	73
Tabel IV.8 Validitas Variabel Pelatihan kerja.....	74
Tabel IV.9 Validitas Variabel Pelatihan kerja.....	75
Tabel IV.10 Validitas Variabel Disiplin kerja.....	75
Tabel IV.11 Validitas Variabel Disiplin kerja.....	76
Tabel IV.12 Validitas Variabel Kinerja	77
Tabel IV.13 Validitas Variabel Kinerja	78
Tabel IV.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	78
Tabel IV.15 Uji Multikolineritas	79
Tabel IV.16 Hasil Tabulasi Variabel Kecerdasan emosional.....	84
Tabel IV.17 Hasil Tabulasi Variabel Pelatihan kerja	85
Tabel IV.18 Hasil Tabulasi Variabel Disiplin kerja	86
Tabel IV.19 Hasil Tabulasi Variabel Kinerja.....	87
Tabel IV.20 Koefisien Regresi Linier Berganda	88
Tabel IV.21 Uji t.....	90
Tabel IV.22 Uji F.....	92
Tabel IV.23 Koefisien Determinasi	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	48
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	66
Gambar IV.2	Uji Heterokedastisitas	81
Gambar IV.3	Uji Normalitas	82

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan hotel di Kabupaten Kebumen cukup pesat hal ini tidak lepas dari banyaknya tempat wisata yang menarik untuk dikunjungi oleh wisatawan lokal ataupun domestik. Jumlah hotel yang tercatat di *website* resmi Pemerintah Kabupaten Kebumen pada tahun 2016 berjumlah 24 hotel dengan beragam fasilitas dan tersebar di berbagai wilayah di Kabupaten Kebumen. Banyaknya hotel di Kabupaten Kebumen jelas akan menimbulkan persaingan baik dari fasilitas yang disediakan bahkan pelayanan yang diberikan. Pelayanan yang baik tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia (SDM) dan manajemen hotel yang berkualitas.

Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen merupakan salah satu hotel besar yang ada di Kabupaten Kebumen. Hotel yang didirikan pada tahun 1994 oleh pelaku bisnis yaitu Ibu Sutini Seger Sudrajat yang mengemas sebuah hotel sebagai tempat yang nyaman, bersih dan aman. Hotel yang memiliki motto “Kepuasan Anda Kehormatan Bagi Kami” serta dengan banyaknya jumlah kamar dengan berbagai kelas dan beberapa ruang pertemuan jelas memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kinerja yang baik untuk menjaga kepuasan tamu serta pengunjung hotel.

Kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen dapat dikatakan belum optimal apabila karyawan yang dalam menyelesaikan tugas melebihi batas waktu yang telah ditentukan dan dalam hasil tugas belum optimal atau bahkan tidak mampu menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut

Manajer Personalia Hotel Candisari Bapak Bambang G.S., SH. kinerja karyawannya masih belum cukup baik mengingat pelayanan yang harus diberikan harus senantiasa lebih baik dari waktu ke waktu dan hal tersebut tidak lepas dari kinerja yang terus menerus ditingkatkan.

Kinerja di Hotel Candisari dapat ditunjukkan dengan banyaknya jumlah pengunjung yang menginap. Manajemen menargetkan pengunjung yang menginap di Hotel Candisari yaitu sebesar 70 persen dari jumlah kamar yang tersedia. Berikut data pengunjung hotel yang menginap:

Tabel I.1
Data Pengunjung Hotel Candisari Karanganyar

NO	BULAN	KAMAR VIP	KAMAR FAMILY	KAMAR MEDIUM	KAMAR STANDAR	KAMAR EKONOMI
1	JANUARI	183	121	235	132	155
2	FEBRUARI	192	114	266	145	148
3	MARET	174	130	258	156	129
4	APRIL	189	104	284	121	135
5	MEI	206	88	231	167	122
6	JUNI	257	153	319	134	145
7	JULI	211	128	271	190	187
8	AGUSTUS	224	119	261	175	166
9	SEPTEMBER	187	96	243	123	164

Sumber: *Hotel Candisari Karanganyar Tahun 2016*

Jumlah kamar yang tersedia di Hotel Candisari cukup banyak yaitu 20 Kamar VIP, 10 Kamar *Family*, 19 Kamar Medium, 9 Kamar Standar dan 9 Kamar Ekonomi. Target 70 persen pengunjung yang menginap jika diakumulasikan per bulan (30 hari) yaitu Kamar VIP berjumlah 420 pengunjung, Kamar *Family* berjumlah 210 pengunjung, Kamar Medium

berjumlah 399 Pengunjung, Kamar Standar dan Ekonomi berjumlah 189 pengunjung. Melihat data yang ada tabel I.1 untuk target 70 persen pengunjung yang menginap belum terpenuhi itu berarti kinerja pada Hotel Candisari belum cukup baik.

Kinerja merupakan kunci sukses sebuah perusahaan, terpenuhinya segala sesuatu untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan adalah hasil dari kinerja karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:94) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Banyak faktor untuk mendorong kinerja karyawan diantaranya kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia. Hal tersebut mengingat kecerdasan emosional adalah bagaimana seseorang mengambil sikap pada kondisi tertentu sehingga tepat dalam mengambil keputusan atau tindakan. Interaksi yang ada pada organisasi atau perusahaan antara atasan dengan karyawan terkadang menyebabkan naiknya emosi baik karena perintah yang tegas atau teguran. Naiknya emosi atasan pada karyawan cenderung akan memberikan hukuman pada karyawan tersebut sebaliknya naiknya emosi karyawan pada atasan cenderung menimbulkan dendam bahkan salah paham.

Kecerdasan emosional karyawan Hotel Candisari perlu dipantau dan diperhatikan mengingat kesalahan dalam mengambil sikap atau tak mampunya mengontrol emosi dapat berefek buruk pada penilaian kinerja karyawan. Interaksi secara langsung dengan tamu atau pengunjung hotel adalah hal yang setiap waktu terjadi saat karyawan bekerja dan karyawan dituntut untuk tetap menjaga kepuasan dan pelayanan dengan tetap mengendalikan emosi atau mengambil sikap yang tetap pada kondisi tertentu.

Menurut Baharudin (1999:179) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan atau keterampilan dalam mengendalikan diri, memiliki semangat dan ketekunan yang tinggi, mampu memotivasi dirinya dalam mengerjakan sesuatu, dan mampu berinteraksi dengan orang lain. Menurut Robbins (2008:87) kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam. Pada kenyataannya kecerdasan emosional tidak dapat dipahami begitu saja namun harus diiringi melalui beberapa pelatihan (*training*) mengenai hal tersebut sehingga dapat menjadi sebuah kebiasaan dan mengubah karakter yang diharapkan karyawan.

Pelatihan kerja perlu direncanakan dan dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan secara terus menerus mengingat perkembangan ilmu pengetahuan, kemampuan dan teknologi berkembang secara pesat. Hal inilah yang akan memaksa perusahaan untuk terus merencanakan dan mengadakan pelatihan terhadap karyawan sehingga nantiya dapat melakukan pekerjaan

dengan optimal sesuai dengan keinginan dari perusahaan itu sendiri. Karyawan di Hotel Candisari mendapatkan berbagai macam pelatihan yang diharap mampu meningkatkan keahlian dan pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan-karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.

Pelatihan yang dilakukan oleh manajemen Hotel Candisari sudah cukup baik dan pelatihan yang diadakan setiap bulan sekali disela-sela *briefing* diharap mampu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dari karyawan Hotel Candisari. Pelatihan yang dilakukan berupa pelatihan peningkatan kualitas pelayanan kepada tamu hotel yang diharapkan semakin lebih baik. Saran ataupun keluhan yang ada juga menjadi bahan dari pelatihan yang diadakan sehingga nantinya tidak mendapat keluhan yang sama dari tamu ataupun pengunjung hotel.

Simamora (2006:273) berpendapat bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut. Handoko (2010:104) latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora 2006: 273). Mangkunegara (2009:44) dikemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi,

pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Disiplin kerja merupakan hal penting bagi sebuah perusahaan, semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktifitas kerja dan tanpa disiplin. Disiplin juga merupakan salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, sebab disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan Hotel Candisari Karanganyar – Kebumen memiliki peraturan yang cukup baik dengan harapan karyawan akan menaati peraturan-peraturan yang telah dibuat.

Masalah kedisiplinan yang umum terjadi adalah keterlambatan saat masuk kerja, alasanpun beragam terkait dengan keterlambatan tersebut namun hal itu tetap sebuah ketidakdisiplinan kerja. Berikut jumlah keterlambatan dan kehadiran karyawan Hotel Candisari pada 9 bulan terakhir:

Tabel I.2
Data Absensi Karyawan Hotel Candisari Karanganyar

NO	BULAN	JUMLAH	
		KETERLAMBATAN	KETIDAKHADIRAN
1	JANUARI	91	7
2	FEBRUARI	85	5
3	MARET	88	3
4	APRIL	90	4
5	MEI	85	8
6	JUNI	82	9
7	JULI	78	1
8	AGUSTUS	81	2
9	SEPTEMBER	80	4

Sumber : *Data Hotel Candisari Tahun 2016*

Berdasarkan Tabel I.2 diatas terdapat rata-rata perbulan adalah 84 keterlambatan, hal tersebut cukup mendapat perhatian meskipun jika dirata-rata perhari hanya terdapat 3 atau 2 karyawan yang terlambat. Ketidakhadiran yang terdapat pada tabel I.2 cukup baik karena sedikit karyawan yang tidak dapat bekerja setiap bulannya.

Menurut Rivai (2004: 444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2006: 304) memberikan pengertian bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kondisi yang terjadi di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen menarik penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah penentu dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, permasalahan dari organisasi ini adalah tinggi rendahnya sebuah kinerja karyawan. Permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen?
- 2) Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen?
- 3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen?
- 4) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.

1) Kecerdasan Emosional

Baharudin (1999:179) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan atau keterampilan dalam mengendalikan diri, memiliki semangat dan ketekunan yang tinggi, mampu memotivasi dirinya dalam

mengerjakan sesuatu, dan mampu berinteraksi dengan orang lain. Indikator variabel kecerdasan emosional menurut Goleman (2005:513) meliputi:

- a) Kesadaran diri
- b) Pengaturan diri
- c) Motivasi
- d) Empati
- e) Keterampilan Sosial

2) Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:51) yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan konflik tidak ada yang sama, karena sudut pandang mereka yang berbeda. Adapun beberapa indikator dari pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2013:62) adalah sebagai berikut:

- a) Tujuan pelatihan
- b) Materi
- c) Metode pelatihan
- d) Kualifikasi peserta
- e) Kualifikasi pelatih
- f) Waktu (banyaknya sesi)

3) Disiplin Kerja

Gorda (2001:106) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulusikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan perusahaan dari dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005:444) adalah sebagai berikut :

- a) Kehadiran
- b) Ketaatan pada peraturan kerja
- c) Ketaatan pada standar kerja
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi
- e) Bekerja etis

4) Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006:63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Adapun indikator dari kinerja menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010:179) adalah sebagai berikut;

- a) *Quality* (Kualitas hasil yang dicapai)
- b) *Quantity* (Kuantitas hasil yang dicapai)
- c) *Timeliness* (Waktu yang dibutuhkan)
- d) *Cost effectiveness* (Sumber daya yang dibutuhkan).
- e) *Need for supervision* (Kebutuhan akan pengawasan)
- f) *Interpersonal impact* (Tingkat pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama).

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen..
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.
- 4) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara berasama-sama terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti tentang kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen diharapkan dapat memberikan masukan dalam menentukan kebijakan-kebijakan tentang kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja.
2. Dapat memberikan gambaran yang jelas bagi Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen mengenai pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunagara, 2002:22)

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Miner dalam Sutrisno (2010:172-173) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dengan keempat aspek kinerja diatas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*". Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif

terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Didalam Mangkunegara (2000:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

- 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:74), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Seperti diketahui tujuan organisasi hanya dapat dicapai, karena organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat didalamnya. Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010:184-185), mengemukakan adanya empat cara, yaitu:

- 1) Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam

pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), penggajian, dan sebagainya.

2) Pengharapan

Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3) Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

4) Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Di samping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

2.1.1.4 Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010:179) ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

- 6) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.2 Kecerdasan Emosional

2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional muncul secara luas pada pertengahan tahun 1990-an. Menurut Goleman (2009:50) menyatakan bahwa kecerdasan majemuk yang dikemukakan oleh Gardner adalah manifestasi dari penolakan akan pandangan *intelektual quotient* (IQ). Salovey (Goleman, 2009:57), menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik.

Goleman (2009:45) menyatakan kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu

yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Mayer dan Salovey dalam Makmun Mubayidh (2006:15) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya.

Sejalan dengan itu, Robert dan Cooper dalam Agustian (2001:44) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak. Emosi dapat timbul setiap kali individu mendapatkan rangsangan yang dapat mempengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejolak dari dalam. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam berbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain. Segala sesuatu yang dihasilkan emosi tersebut bila dimanfaatkan dengan benar dapat diterapkan sebagai

sumber energi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, mempengaruhi orang lain dan menciptakan hal-hal baru.

Menurut Shapiro (2001:5) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu menurut Goleman (2009:267-282), yaitu:

- a) Lingkungan keluarga. Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan

karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh adalah melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

- b) Lingkungan non keluarga. Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

2.1.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009:45) secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosi adalah mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdoa. Goleman (2005:513) merinci lagi aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus adalah sebagai berikut:

- a) Kesadaran diri, yaitu kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan untuk kemudian digunakannya dalam memandu pengambilan keputusan diri sendiri; mengetahui kemampuan yang dimiliki diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.
- b) Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosinya sendiri sehingga berdampak positif dalam pelaksanaan tugas; peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran; mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
- c) Motivasi, yaitu kemampuan untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak yang efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- d) Empati, yaitu kemampuan untuk ikut merasakan yang dirasakan orang lain, mampu menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

- e) Ketrampilan sosial, yaitu mampu berhubungan dengan orang lain, cermat membaca situasi sosial; berinteraksi dengan lancar; serta mampu bekerja sama dan bekerja dalam tim..

Menurut Tridhonanto (2009:5) aspek kecerdasan emosi adalah:

- a) Kecakapan pribadi, yakni kemampuan mengelola diri sendiri.
- b) Kecakapan sosial, yakni kemampuan menangani suatu hubungan.
- c) Keterampilan sosial, yakni kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

Aspek aspek kecerdasan emosi yang dikemukakan Goleman setelah peneliti kaji lebih jauh merupakan jabaran dari pendapat Al Tridhonanto. Dalam kecakapan pribadi menurut Al Tridhonanto terdapat aspek-aspek kecerdasan emosi menurut Goleman yaitu; mengenali emosi diri, mengelola emosi diri dan memotivasi diri sendiri . Kemudian dalam kecakapan sosial menurut Al Tridhonanto juga terdapat aspek kecerdasan emosi menurut Goleman yaitu mengenali emosi orang lain. Sedangkan ketrampilan sosial menurut Al Tridhonanto terdapat aspek kecerdasan emosi menurut Goleman yaitu membina hubungan.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini menggunakan aspek-aspek atau indikator dalam kecerdasan emosi dari Goleman yang meliputi: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial dikarenakan aspek aspek menurut Goleman mencakup keseluruhan dan lebih terperinci.

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan terdengar umum dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pada suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perhotelan, pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini yang mendorong pihak hotel untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Menurut Kaswan (2011:2), pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sedangkan menurut Wibowo (2011:442), pelatihan sebagai suatu investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Rachmawati (2008:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia.

Akrani dalam Kaswan (2011:213), menguraikan bahwa terdapat empat jenis pelatihan, sebagai berikut: pelatihan induksi, pelatihan pekerjaan, pelatihan untuk promosi, pelatihan penyegaran, pelatihan untuk

pengembangan manajerial. Menurut Proctor dan Thorton dalam Manullang & Marihot (2008:68) terdapat berbagai macam manfaat dalam pelatihan bagi karyawan dan perusahaan, sebagai berikut: menaikkan rasa puas pegawai, pengurangan pemborosan, mengurangi ketidakhadiran dan *turnover* pegawai, memperbaiki metode dan sistem kerja, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya-biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi keluhan-keluhan pegawai, mengurangi kecelakaan, memperbaiki komunikasi, meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai, memperbaiki moral pegawai dan menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Jeffrey dalam Wibowo (2011:442) menyebutkan beberapa faktor, sebagai berikut: perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat keausan keterampilan, desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab, merger dan akuisisi telah meningkat dengan pesat, sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar daripada periode sebelumnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2004:318) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).

2. Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antarpribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

2.1.3.2 Prinsip Pelatihan Kerja

Agar mampu mendukung adanya prestasi kerja karyawan menurut John Soeprihanto (2001:89) ada beberapa hal prinsip sebaiknya diperhatikan dalam diklat, yaitu sebagai berikut.

- 1) Pendidikan umum yang sudah dimiliki oleh setiap karyawan merupakan dasar kemampuan permulaan serta dasar penilaian permulaan bagi seorang karyawan yang belum pernah bekerja.
- 2) Bagi setiap tingkat pendidikan membutuhkan suatu masa tertentu atau diklat untuk dapat menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan yang baru dijabatnya. Selain itu juga diperlukan pendidikan dan latihan untuk meningkatkan kejuruan/keahlian sesuai dengan perkembangan teknologi.
- 3) Sistem karir yang hendaknya disertai dengan sistem merit, sehingga terdapat kesinambungan antara pangkat dengan mutu atau prestasi

karyawan. Untuk mengimbangi dan menjembatani keterbatasan karyawan yang memenuhi syarat maka dilaksanakan diklat.

- 4) Agar terwujud perencanaan dan pengembangan karir yang seimbang maka diberikan kesempatan pengembangan (pendidikan dan latihan) bagi semua jabatan pimpinan maupun jenis-jenis pekerjaan yang terdapat dalam perusahaan. Dengan demikian mereka terangsang untuk mencari prestasi yang optimal secara kompetitif dan positif.

Melalui pelatihan yang seimbang dapat didekati jarak antara kemampuan karyawan dari jabatan tertinggi dengan terendah dan jarak antara kemampuan karyawan dengan persyaratan formal yang harus dipenuhi.

2.1.3.3 Metode Pelatihan

Menurut Cherrington (1995:358), dikatakan bahwa metode dalam pelatihan dibagi menjadi dua yaitu *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan *off the job training*. Hal ini disebabkan karena metode *on the job training* lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat. Sedangkan metode *off the job training* lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang.

- 1) *On The Job Training* dibagi menjadi 6 macam yaitu:
 - a) *Job instruction training*: Pelatihan ini memerlukan analisa kinerja pekerjaan secara teliti. Pelatihan ini dimulai dengan penjelasan

awal tentang tujuan pekerjaan, dan menunjukkan langkah - langkah pelaksanaan pekerjaan.

- b) *Apprenticeship*: Pelatihan ini mengarah pada proses penerimaan karyawan baru, yang bekerja bersama dan dibawah bimbingan praktisi yang ahli untuk beberapa waktu tertentu. Keefektifan pelatihan ini tergantung pada kemampuan praktisi yang ahli dalam mengawasi proses pelatihan.
- c) *Internship dan assistantships*: Pelatihan ini hampir sama dengan pelatihan *apprenticeship* hanya saja pelatihan ini mengarah pada kekosongan pekerjaan yang menuntut pendidikan formal yang lebih tinggi. Contoh *internship training* adalah *cooperalive education project*, maksudnya adalah pelatihan bagi pelajar yang menerima pendidikan formal di sekolah yang bekerja di suatu perusahaan dan diperlakukan sama seperti karyawan dalam perusahaan tetapi tetap dibawah pengawasan praktisi yang ahli.
- d) *Job rotation dan transfer*: Pelatihan ini adalah proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal. Dalam pelatihan ini terdapat 2 kerugian yaitu: yang pertama, peserta pelatihan hanya merasa dipekerjakan sementara dan tidak mempunyai komitmen untuk terlibat dalam pekerjaan dengan sungguh - sungguh. Dan yang kedua, banyak waktu yang terbuang untuk memberi orientasi pada peserta terhadap kondisi pekerjaan yang baru. Pelatihan ini juga mempunyai keuntungan

yaitu: jika pelatihan ini diberikan oleh manajer yang ahli maka peserta akan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai pelaksanaan dan praktek dalam pekerjaan.

e) *Junior boards dan committee assignments*: Ini merupakan alternatif pelatihan dengan memindahkan peserta pelatihan kedalam komite untuk bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan administrasi. Dan juga menempatkan peserta dalam anggota eksekutif agar memperoleh kesempatan dalam berinteraksi dengan eksekutif yang lain.

f) *Couching dan counseling*: Pelatihan ini merupakan aktifitas yang mengharapkan timbal balik dalam penampilan kerja, dukungan dari pelatih, dan penjelasan secara perlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat.

2) *Off the job training* dibagi menjadi 13 macam:

a) *Vestibule training*: Pelatihan dimana dilakukan ditempat tersendiri yang dikondisikan seperti tempat aslinya. Pelatihan ini digunakan untuk mengajarkan keahlian kerja yang khusus.

b) *Lecture*: Pelatihan ini merupakan pelatihan dimana menyampaikan berbagai macam informasi kepada sejumlah besar orang pada waktu bersamaan.

c) *Independent self-study*: Pelatihan yang mengharapkan peserta untuk melatih diri sendiri misalnya dengan membaca buku, majalah

profesional, mengambil kursus pada universitas lokal dan mengikuti pertemuan profesional.

- d) *Visual presentations*: Pelatihan ini dengan menggunakan televisi, film, video, atau persentasi dengan menggunakan slide.
- e) *Conferences dan discussion*: Pelatihan ini biasa digunakan untuk pelatihan pengambilan keputusan dimana peserta dapat belajar satu dengan yang lainnya.
- f) *Teleconferencing*: Pelatihan dengan menggunakan satelit, dimana pelatih dan peserta dimungkinkan untuk berada di tempat yang berbeda.
- g) *Case studies*: Pelatihan yang digunakan dalam kelas bisnis, dimana peserta dituntut untuk menemukan prinsip - prinsip dasar dengan menganalisa masalah yang ada.
- h) *Role playing*: Pelatihan dimana peserta dikondisikan pada suatu permasalahan tertentu, peserta harus dapat menyelesaikan permasalahan dimana peserta seolah - olah terlibat langsung.
- i) *Simulation*: Pelatihan yang menciptakan kondisi belajar yang sangat sesuai atau mirip dengan kondisi pekerjaan, pelatihan ini digunakan untuk belajar secara teknikal dan skill.
- j) *Programmed instruction*: Pelatihan ini merupakan aplikasi prinsip dalam kondisi operasional, biasanya menggunakan komputer.
- k) *Computer - based training*: Pelatihan ini merupakan program pelatihan yang diharapkan mempunyai hubungan interaktif antara

komputer dan peserta, dimana peserta diminta untuk merespon secara langsung selama proses belajar.

l) Laboratory training: Pelatihan ini terdiri dari kelompok - kelompok diskusi yang tak beraturan dimana peserta diminta untuk mengungkapkan perasaan mereka terhadap satu dengan yang lain. Tujuan pelatihan ini adalah menciptakan kewaspadaan dan meningkatkan sensitivitas terhadap perilaku dan perasaan orang lain maupun dalam kelompok.

m) Programmed group exercise: Pelatihan yang melibatkan peserta untuk bekerja sama dalam memecahkan suatu permasalahan.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1) Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan dan yang dibutuhkan.

2) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3) Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4) Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

5) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6) Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7) Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata bahasa latin, *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja, tanpa disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinungan (2000:273) disiplin adalah sikap mental yang mencerminkan melalui perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kekuatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu.

Siagian (2003:305), mengartikan disiplin sebagai suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Hasibuan (2005:193-194) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tidak adanya disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo, S., 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2 tujuan adanya disiplin adalah:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan service yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

Follow up dari hal-hal tersebut diatas para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan dari perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Gary Dessler (1998:145) juga memberikan pendapat bahwa tujuan disiplin ialah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan. Dengan perilaku penuh kehati-hatian tersebut karyawan memiliki tanggungjawab besar terhadap pekerjaan yang telah dilimpahkan kepadanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pembentukan disiplin kerja pada penelitian ini adalah:

- a) Memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan.
- b) Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahan-bawahan.
- c) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- d) Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi.

- e) Memelihara kelancaran kegiatan organisasi agar berjalan secara efektif dan efisien.
- f) Mewujudkan tujuan organisasi berdasarkan rencana yang telah disepakati.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Disiplin

Berdasarkan pendapat Simamora (2004:611) dapat dijelaskan bahwa jenis-jenis disiplin adalah sebagai berikut:

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukannya semata-mata karena dipaksa manajemen.

b) Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

c) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memperbaiki pelanggar
- 2) Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa
- 3) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

d) Aturan Kompor Panas

Suatu pedoman sangat yang sangat berguna untuk disiplin korektif adalah aturan “kompor-panas”. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah bahwa disiplin hendaknya dilakukan dengan peringatan, segera, konsisten dan tidak bersifat pribadi.

2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Basri Veithzal Rivai A.F.M. (2005: 444) disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator seperti:

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Meskipun ada perbedaan pada objek atau variabel yang diteliti, penelitian tersebut dapat dipakai sebagai gambaran bagi penelitian berikutnya untuk melakukan penelitian. Adapun hasil penelitian terdahulu yang tercantum pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Suryadi Yakub (2015)	Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Aceh	Analisis Data Regresi Linier Berganda	Kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. Hal ini berarti dengan adanya kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional yang ada pada diri karyawan maka akan dapat memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial, kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemampuan komunikasi juga merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. Hal ini karena kemampuan komunikasi sangat berperan untuk mengetahui cara menempatkan diri dalam situasi yang

No	Nama	Judul	Model Analisis	Hasil Penelitian
				berbeda-beda dengan rekan kerja yang sedang diajak berkomunikasi dalam memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal. Secara parsial, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. Hal ini karena kecerdasan emosional sangat berperan dalam mengenali (mengetahui) faktor yang menyebabkan emosi karyawan meningkat
2	Rani Setyaningrum (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)	Metode <i>explanatory research</i> (penelitian penjelasan)	Pada hasil analisis deskriptif, variabel kesadaran diri, pengaturan diri, empati, keterampilan sosial, dan kinerja karyawan berada dalam tingkatan tinggi atau baik, sedangkan variabel motivasi berada dalam tingkatan sangat tinggi atau sangat baik. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan social kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan secara simulatif antara kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan social terhadap kinerja karyawan.
3	Claudia Angelika Wijaya (2015)	Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual,	Metode penelitian yang digunakan	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh sebesar 85.1%

No	Nama	Judul	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja di Hotel “X” Surabaya	adalah pendekatan kuantitatif	terhadap kinerja karyawan hotel “X”. Dengan pengaruh yang sebesar 85.1%, hotel perlu memperhatikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dalam hal perekrutan karyawan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variable kecerdasan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tiap variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Erma Safitri (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama	Judul	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya.		
5	Patricia M. Sahangggamu (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Pendekatan Kuantitatif	Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado.

Penelitian ini merupakan konsep yang merujuk pada penelitian terdahulu, namun dengan menggunakan Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel X (*Independent*), Kinerja yaitu variabel Y merupakan variabel *dependent*.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Shapiro (2001:5) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki

keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

Berdasarkan teori diatas kecerdasan emosial yang baik membuat sumber daya manusia tersebut memiliki keyakinan tentang diri sendiri dan penuh antusias. Sumber daya manusia seperti itu tentunya akan memiliki kinerja yang tinggi di sebuah organisasi ataupun perusahaan dengan dukungan sebuah keyakinan diri dan antusias yang tinggi dalam bekerja.

2.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Setiap organisasi perlu melaksanakan pelatihan terhadap karyawan, hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Flippo (1995: 215) mengungkapkan bahwa tidak seorang pun yang sepenuhnya cocok untuk bekerja pada suatu pekerjaan sehingga harus dilakukan pelatihan lebih lanjut dijelaskan bahwa dengan pelatihan akan memberikan manfaat terhadap peningkatan produktivitas, moral kerja, pengurangan biaya, stabilitas dan keluwesan organisasi yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan eksternal yang berubah

Putti (1986: 153) menegaskan pentingnya forum pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja, khususnya melalui *on the job training*. Melalui program ini para karyawan akan termotivasi untuk mengembangkan karier dalam perusahaan. Hasilnya akan tampak dalam tingkat *turn over* yang dapat diminimalkan dan melicinkan jalan menuju tingkat produktivitas yang tinggi.

Peran unsur sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas suatu organisasi, pelatihan pada dasarnya merupakan suatu unsur yang penting dalam merencanakan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi. Pelatihan merupakan suatu proses harmonisasi yang mempertemukan kebutuhan-kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Disiplin kerja yang efektif dalam perusahaan adalah apabila pemimpin tidak mentolelir perilaku karyawan yang menyimpang, karena hal tersebut dianggap tidak relevan dalam tindakan pendisiplinan. Dalam penegakan disiplin kerja sebaiknya diarahkan kepada perilakunya dan bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan pendisiplinan adalah untuk meningkatkan produktivitas. Beberapa faktor yang mengarah pada praktik disiplin kerja yang efektif di perusahaan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001: 317), diantaranya:

- 1) Pelatihan manajer
- 2) Konsistensi dari tindakan pendisiplinan
- 3) Dokumentasi
- 4) Tindakan disiplin yang segera
- 5) Disiplin yang impersonal

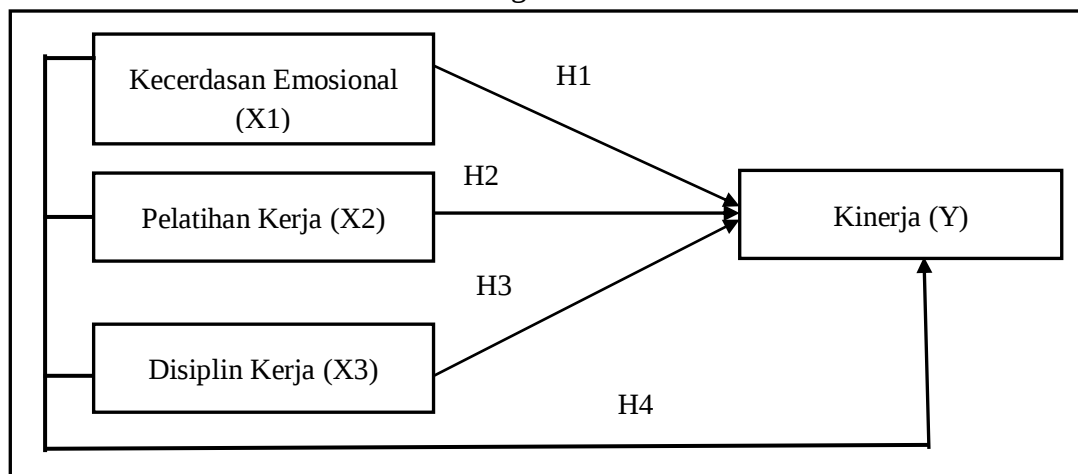
Beberapa penelitian yang relevan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, diungkapkan oleh Widodo dan Sunarso (2009:55), “disiplin kerja sangat memengaruhi terhadap produktivitas karena dengan

disiplin kerja maka pekerja mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ilmu yang di dapat dari penyuluhan”.

2.4 Kerangka Pemikiran

Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kecerdasan emosional, pelatihan kerja, disiplin kerja dan kinerja. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2006:110), Hipotesis berasal dari penggalan kata: *Hypo*” yang berarti “dari bawah” dan “*thesa*” yang berarti “kebenaran”. Jadi Hipotesis merupakan anggapan dasar mengenai suatu teori yang bersifat sementara, yang kebenarannya masih perlu diuji dibawah kebenaran atau dapat diuji bila dibuktikan benar atau tidaknya penelitian

perlu mengadakan penelitian. Dari keterangan teori dan kerangka pemikiran yang diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.
- H₂ : Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.
- H₃ : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.
- H₄ : Ada pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

- 1) Subjek penelitian ini adalah karyawan Hotel Candisari Karanganyar Kebumen yang berjumlah 50 (lima puluh) orang.
- 2) Objek penelitian ini adalah variabel kecerdasan emosional, pelatihan kerja, disiplin kerja dan kinerja.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:59). Variabel harus didefinisikan secara operasional agar mudah dicari hubungannya antara satu variable dengan lainnya dan pengukurannya. Tanpa operasionalisasi variabel, peneliti akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual.

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002:89) definisi variabel penelitian adalah penentuan mengembangkan sehingga menjadi variabel yang dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari dua variabel, yaitu variabel *Independent* dan variabel *Dependent*. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1) Variabel *Independent* atau Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2010:39) variabel *independent* adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Pada penelitian yang menjadi variabel *independent* (X) adalah kecerdasan emosional (X1), pelatihan kerja (X2), disiplin kerja (X3).

2) Variabel *Dependent* atau Variabel Terikat

Variable *Dependent* menurut Sugiyono (2010:39) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis variabel *dependent* (Y) adalah kinerja.

3.2.2 Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional variabel adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoprasionalkan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik (Sugiyono, 2012:31).

Menurut Singarimbun dan Efendi (2002:31) definisi operasional variabel atau mengoperasionalisasi variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka diketahui baik buruknya variabel tersebut, sesuai dengan

judul yang penulis teliti yaitu “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen”.

Definisi operasional variabel yang dimaksud yaitu:

1) Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97).

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010:179) ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

Tabel III-1
Distribusi Indikator Kinerja (Y₁) pada Kuisisioner

No	Indikator	Distribusi butir ke	Jumlah
1.	<i>Quality</i>	1-2	2
2.	<i>Quantity</i>	3-4	2
3.	<i>Timeliness</i>	5-6	2
4.	<i>Cost effectiveness</i>	7-8	2
5.	<i>Need for supervision</i>	9-11	3
6.	<i>Interpersonal impact</i>	12-13	2

2) Kecerdasan Emosional (X₁)

Mayer dan Salovey dalam Makmun Mubayidh (2006:15) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau

baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya.

Menurut Goleman (2009:58) merinci aspek-aspek kecerdasan emosi sebagai indikator sebagai berikut:

Tabel III-2
Distribusi Indikator Kecerdasan Emosional (X₁) pada Kuisisioner

No	Indikator	Distribusi butir ke	Jumlah
1.	Kesadaran diri	1-2	2
2.	Pengaturan diri	3-4	2
3.	Motivasi	5-6	2
4.	Empati	7-8	2
5.	Keterampilan Sosial	9-10	2

3) Pelatihan Kerja (X₂)

Rachmawati (2008:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia.

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

Tabel III-3
Distribusi Indikator Pelatihan Kerja (X₂) pada Kuisisioner

No	Indikator	Distribusi butir ke	Jumlah
1.	Tujuan Pelatihan	1-2	2
2.	Materi	3-4	2
3.	Metode yang digunakan	5-6	2
4.	Kualifikasi Peserta	7-8	2
5.	Kualifikasi Pelatih	9-10	2
6.	Waktu	11-12	2

4) Disiplin Kerja (X₃)

Sinungan (2000:273) disiplin adalah sikap mental yang mencerminkan melalui perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kekuatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Basri Veithzal Rivai A.F.M. (2005: 444) disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator seperti:

Tabel III-3
Distribusi Indikator Disiplin Kerja (X₃) pada Kuisisioner

No	Indikator	Distribusi butir ke	Jumlah
1.	Kehadiran	1-2	2
2.	Ketaatan pada peraturan	3-4	2
3.	Ketaatan pada standar kerja	5-6	2
4.	Tingkat kewaspadaan tinggi	7-8	2
5.	Bekerja etis	9-10	2

3.3 Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*. Jawaban setiap item instrumen menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain (Sugiyono 2008:134):

- a) Sangat setuju diberi skor = 5
- b) Setuju diberi skor = 4
- c) Ragu-ragu diberi skor = 3
- d) Tidak setuju diberi skor = 2
- e) Sangat tidak setuju diberi skor = 1

Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini, maka jawaban tersebut dimodifikasi sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju diberi skor = 4
- b) Setuju diberi skor = 3
- c) Tidak Setuju diberi skor = 2
- d) Sangat Tidak Setuju diberi skor = 1

Penggunaan modifikasi *Skala Likert* ini dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat. Menurut Sutrisno Hadi (2001:20) dikatakan sebagai berikut:

Modifikasi *Skala Likert* meniadakan kategori jawaban yang tengah berdasarkan tiga alasan, yaitu :

- 1) Kategori *Undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju juga tidak, atau bahkan ragu-ragu.
- 2) Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*).
- 3) Maksud kategorisasi jawaban SS S TS STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan jawaban responden, kearah setuju atau tidak setuju. Nilai dari setiap jawaban responden merupakan modifikasi dari skala likert juga itu bila menjawab, sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data

1) Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden disini adalah karyawan Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.

2) Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan-peraturan dan kebijakan serta dokumen-dokumen dari Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.

3.4.2 Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

- 1) Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- 2) Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.
- 3) Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen yang berjumlah 50 karyawan.

3.5.2 Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:131), yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena

populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua karyawan Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen yang berjumlah 50 karyawan. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ridwan (2007:248) yaitu apabila semua populasi digunakan sebagai sampel, maka dikenal juga dengan istilah sensus.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Suliyanto, 2005:77). Untuk menguji validitas alat ukur penelitian, peneliti menggunakan *SPSS for Windows version 22*, dengan derajat kebebasan ($n - 2$) tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$. Ketentuan pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, $\alpha < 0,05$ berarti item tersebut valid.
- 2) Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, $\alpha > 0,05$ berarti item tersebut tidak valid.

Jika ditemukan item-item yang tidak valid, maka item-item tersebut tidak digunakan sebagai alat ukur atau item tersebut diperbaiki sehingga dapat valid sebagai alat ukur. Pengujian validitas menggunakan rumus korelasi Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2006:170)

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

n = Banyaknya responden

3.6.2 Pengujian Realibilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Suliyanto, 2005:78). Konsep reliabilitas menunjuk pada sejauh mana hasil pengukuran yang didapat apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok subyek yang sama. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan cara membandingkan nilai r tabel dengan nilai α dengan ketentuan jika r α lebih besar dari r tabel, maka dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2005:152). Sedangkan menurut Imam Ghazali (2008:333), suatu lembar koding dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* ($C\alpha$) lebih besar dari 0,6.

Koefisien Alpha Cronbach ($C\alpha$) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji realibilitas suatu instrumen penelitian.

Rumus pengujian validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$C\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:171)

Keterangan:

$C\alpha$ = *Cronbach Alpha* (Realibilitas Instrumen)

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

Sedangkan rumus variannya adalah sebagai berikut:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \left[\frac{(\sum X)^2}{n} \right]}{n}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:171)

Keterangan:

σ_t^2 = Varian total

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum X^2$ = Jumlah skor item dikuadratkan

n = Jumlah responden

Jika ada item yang tidak reliabel, maka tidak digunakan sebagai alat ukur atau diperbaiki sehingga item tersebut dapat reliabel.

3.6.3 Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda. Menurut Sugiyono (2005:210) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana

keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila tiga variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunkan nilainya)

1) Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan besaran *tolerance*. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF di sekitar 1 (satu) dan atau mempunyai angka *tolerance* mendekati angka 1 (satu) (Gujarati, 2002:157)

2) Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- a) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai.
- b) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka

tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3) Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- a) data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b) data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c) gambar histogram, data distribusi nilai residu menunjukkan distribusi normal (gambar berbentuk bel). (Santoso, 2009:346).

3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \text{ (Sugiyono, 2006:211)}$$

Dimana:

Y	=	Kinerja
a	=	Konstanta
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	=	Koefisien regresi

X1	=	Variabel kecerdasan emosional
X2	=	Variabel pelatihan kerja
X3	=	Variabel disiplin kerja
$\mathcal{E}$	=	error (variabel bebas lain di luar model regresi)

Untuk mencari koefisien regresi b1

3.6.5 Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji F dan uji t yaitu sebagai berikut :

1) Uji t (Uji Parsial)

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{hit} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Ghozali, 2009:91)

Keterangan:

t = Signifikan koefisien kolerasi

r = Koefisien kolerasi parsial

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variable dependen

Menurut (Singgih Santoso, 2002:76) ketentuan yang ditetapkan pada uji ini adalah :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; $\alpha < 5 \%$, maka H_0 ditolak
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$; $\alpha > 5 \%$, maka H_0 diterima.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan menurut (Singgih Santoso, 2003:112), kriteria pengujian untuk model regresi berganda dengan tingkat signifikan 5% dengan pedoman penarikan kesimpulan sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 5 \%$, maka H_0 ditolak
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha > 5 \%$, maka H_0 diterima

Rumus yang digunakan dalam uji simultan adalah sebagai berikut:

$$F_{hit} = \frac{\frac{R^2}{1k}}{1 - R^2 \frac{1}{n - k - 1}}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien determinasi
- n = Jumlah sampel
- k = jumlah variabel independen
- F = nilai F_{hitung}

Kriteria uji F menurut Ghazali (2009:91) adalah sebagai berikut:

- a) Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

- b) Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikannya lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

3) Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Jika *Adjusted R²* semakin besar (mendekati satu), maka dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y). Artinya model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika *Adjusted R²* semakin (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Artinya model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Adapun rumus R^2 adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y + b_3 \sum X_3Y}{\sum X^2}$$

Keterangan :

R^2	= Koefisien determinasi
b	= lereng garis variabel
x	= nilai variabel bebas
y	= nilai variabel terikat

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Gambaran Umum Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen

Perkembangan tempat dan objek wisata di Kabupaten Kebumen dari tahun ke tahun cukup pesat dan beragam mulai dari pantai, bukit atau waduk. Hotel Candisari yang didirikan pada tanggal 28 Juni 1992 oleh ibu Hj. Sutini Seger Sudrajat bertujuan untuk memenuhi kebutuhan wisatawan dalam menawarkan jasa pelayanan penginapan, makanan, minuman dan sebagai tempat peristirahatan..

Nama “Candisari” diambil karena letak hotel berada di Desa Candi atau tepatnya di Jalan Raya Timur Km. 2 Karanganyar, Kebumen.. Letak Hotel Candisari cukup strategis dimana berada di tengah-tengah wilayah Kabupaten Kebumen sehingga memudahkan wisatawan mengeksplor tempat wisata di Kabupaten Kebumen. Hotel yang resmi beroperasi pada bulan Juli 1992 ini terdiri dari dua lantai dan 60 kamar. Fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh hotel Candisari antara lain: restaurant, karaoke, SPBU, mushola, area parkir yang luas dan mini market.

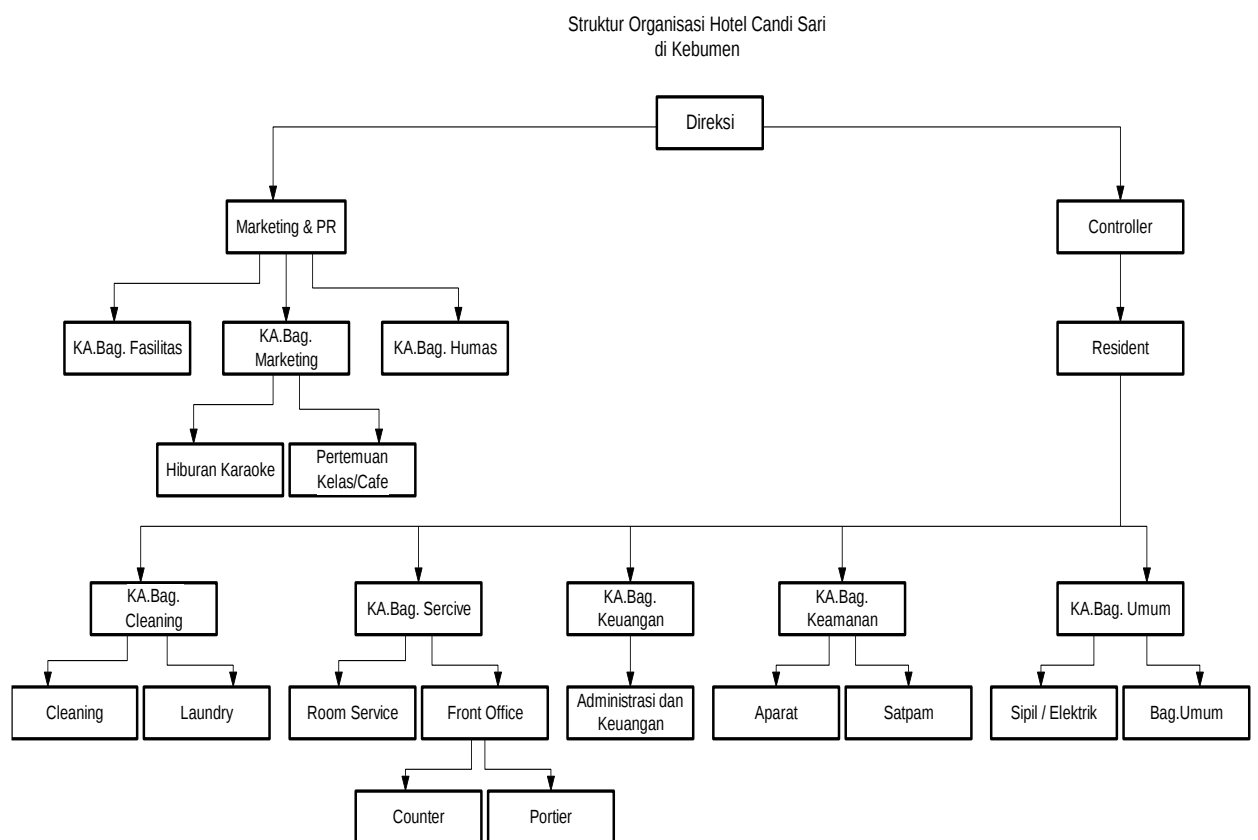
4.1.2 Motto

Setiap perusahaan memiliki Motto yang berbeda dengan tujuan agar dapat memberi kesan dan pesan yang baik bagi konsumennya. Hotel Candisari memiliki motto “Kepuasan Anda Kehormatan Bagi Kami”.

Motto yang cukup sederhana namun memberikan pesan dengan nilai lebih dimana Hotel Candisari sangat mengutamakan kepuasan dari pengunjung hotel dengan mempertaruhkan kehormatan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar IV.1
Struktur Organisasi



4.2 Data Penelitian

4.2.1 Data Rekap Kuesioner

Kuesioner dibagikan kepada semua karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen sebanyak 50 eksemplar dan hanya 42 yang kembali dan terisi serta dinyatakan lengkap dan memenuhi kriteria untuk dibuat sebagai data penelitian.

Tabel IV.1
Data Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	50
Kuesioner yang kembali	42
Response Rate	84%
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang kembali tetapi tidak lengkap pengisiannya	-
Total kuesioner yang layak untuk dianalisis	42

4.3 Analisis Data

Data yang diperoleh dari responden pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen yang terisi dan memenuhi kriteria, kemudian dikelompokkan atau ditabulasi dan dianalisis sebagai berikut:

4.3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

4.3.1.1 Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia sebagaimana pada tabel IV-2 berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
<25 tahun	13	31,17%
25 s/d 35 tahun	10	24,39%
36 s/d 45 tahun	12	29,27
46 s/d 55 tahun	6	14,63
> 55 tahun	0	0%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, responden dengan usia muda dibawah 25 tahun mencapai 13 responden atau 31,71% diikuti urutan kedua yaitu usia diantara 36 s/d 45 tahun dengan 12 responden atau 28,27% selanjutnya di urutan ke tiga usia 25 s/d 35 tahun dengan 10 responden atau 24,39%. Responden dengan usia di antara 46 s/d 55 hanya 6 responden atau 14,63% dan tidak ditemukan responden di atas usia 55 tahun.

Menurut data berdasarkan usia tersebut manajemen Hotel Candisari tetap mengandalkan karyawan diusia muda dan usia produktif. Keragaman usia yang dapat dikatakan seimbang ini tentunya dapat menjadi nilai tersendiri terutama pada peningkatan kinerja karyawan di Hotel Candisari.

4.3.1.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana disajikan pada tabel IV-3 berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	35	83,33%
Perempuan	7	16,7%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi dengan jumlah 35 responden atau 83,33% dan hanya 7 responden atau 16,67% dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan yang cenderung pada kemampuan fisik sehingga manajemen Hotel Candisari lebih memperbanyak karyawan berjenis kelamin laki-laki.

4.3.1.3 Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagaimana disajikan pada tabel IV-4 berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Prosentase
SMP	5	11,90%
SMA/SMK	33	78,57%
D3	1	2,38%
S1	2	4,76%
S2	1	2,38%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK mencapai 33 responden atau 78,57% dan urutan kedua yaitu 5 responden atau 11,90% dengan pendidikan terakhir SMP. Responden dengan pendidikan akhir S1 atau Sarjana terdapat 2 responden atau 4,76 % sementara responden dengan pendidikan terakhir S2 dan D3 terdapat masing-masing 1 responden atau 2,38%.

4.3.1.4 Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagaimana pada tabel IV-5 berikut:

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
1-3 tahun	15	35,71%
3-6 tahun	7	16,67%
6-8 tahun	3	7,1%
8-10 tahun	3	7,1%
Lebih dari 10 tahun	14	33,33%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, responden dengan masa kerja 1-3 tahun menjadi responden terbanyak dengan jumlah 15 atau 35,71% dan hanya terpaut satu responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun yang berjumlah 14 responden atau 33,33%. Responden dengan masa kerja 3-6 tahun berjumlah 7 responden atau 16,67% dan untuk responden dengan

masa kerja 6-8 tahun dan 8-10 tahun masing-masing berjumlah 3 responden atau 7,1%.

4.3.2. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner diuji dengan menggunakan uji validitas dengan sampel yang berjumlah 42 responden. Dalam penelitian ini, validitas dari indikator dianalisis menggunakan uji kolerasi. Jika r hitung untuk tiap butir dapat dilihat nilai kolerasi lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid, Ghazali (2001). Sedangkan r tabel itu sendiri diperoleh dari rumus *degree of freedom* (df) – $n-k-1$ yaitu (df) = $42-3-1= 38$ (lihat r tabel pada $df = 38$ dengan uji 2 sisi). Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 22.0 for Windows, berikut ini peneliti sajikan uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Tabel IV-6
Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,405	0,312	0,008	Valid
Butir 2	0,222	0,312	0,158	Tidak Valid
Butir 3	0,546	0,312	0,000	Valid
Butir 4	0,554	0,312	0,000	Valid
Butir 5	0,598	0,312	0,000	Valid
Butir 6	0,489	0,312	0,001	Valid
Butir 7	0,597	0,312	0,000	Valid
Butir 8	0,554	0,312	0,000	Valid
Butir 9	0,640	0,312	0,000	Valid
Butir 10	0,609	0,312	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan *SPSS 22.00 for windows* diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Untuk variabel kecerdasan emosional (X_1), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid yaitu pada butir pertanyaan nomor 2 dan pertanyaan tersebut tidak dapat digunakan dalam proses pengolahan data sehingga tersisa 9 butir pertanyaan yang dinyatakan valid sebagai alat ukur. Berikut tabel yang telah diubah tanpa menyertakan butir pertanyaan nomor 2:

Tabel IV.7
Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,405	0,312	0,008	Valid
Butir 3	0,546	0,312	0,000	Valid
Butir 4	0,554	0,312	0,000	Valid
Butir 5	0,598	0,312	0,000	Valid
Butir 6	0,489	0,312	0,001	Valid
Butir 7	0,597	0,312	0,000	Valid
Butir 8	0,554	0,312	0,000	Valid
Butir 9	0,640	0,312	0,000	Valid
Butir 10	0,609	0,312	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017.

2. Variabel Pelatihan Kerja (X₂)

Tabel IV-8

Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,473	0,312	0,002	Valid
Butir 2	0,471	0,312	0,002	Valid
Butir 3	0,288	0,312	0,064	Tidak Valid
Butir 4	0,324	0,312	0,036	Valid
Butir 5	0,641	0,312	0,000	Valid
Butir 6	0,522	0,312	0,000	Valid
Butir 7	0,492	0,312	0,001	Valid
Butir 8	0,625	0,312	0,000	Valid
Butir 9	0,564	0,312	0,000	Valid
Butir 10	0,491	0,312	0,001	Valid
Butir 11	0,369	0,312	0,016	Valid
Butir 12	0,150	0,312	0,342	Tidak Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan *SPSS 22.00 for windows* diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Untuk variabel Pelatihan Kerja (X₂), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat 2 butir pertanyaan yang tidak valid sebagai alat ukur yaitu butir pertanyaan nomor 3 dan 12 yang tidak dapat digunakan pada proses pengolahan data berikutnya, sehingga tersisa 10 pertanyaan yang dinyatakan valid sebagai alat ukur. Berikut tabel Validitas Variabel Pelatihan Kerja yang telah diubah tanpa mengikutkan data yang tidak valid yaitu butir pertanyaan nomor 3 dan 12:

Tabel IV.9
Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,473	0,312	0,002	Valid
Butir 2	0,471	0,312	0,002	Valid
Butir 4	0,324	0,312	0,036	Valid
Butir 5	0,641	0,312	0,000	Valid
Butir 6	0,522	0,312	0,000	Valid
Butir 7	0,492	0,312	0,001	Valid
Butir 8	0,625	0,312	0,000	Valid
Butir 9	0,564	0,312	0,000	Valid
Butir 10	0,491	0,312	0,001	Valid
Butir 11	0,369	0,312	0,016	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel IV-10
Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r table	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,330	0,312	0,033	Valid
Butir 2	0,259	0,312	0,097	Tidak Valid
Butir 3	0,547	0,312	0,000	Valid
Butir 4	0,574	0,312	0,000	Valid
Butir 5	0,610	0,312	0,000	Valid
Butir 6	0,525	0,312	0,000	Valid
Butir 7	0,581	0,312	0,000	Valid
Butir 8	0,780	0,312	0,000	Valid
Butir 9	0,587	0,312	0,000	Valid
Butir 10	0,602	0,312	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan *SPSS 22.00 for windows* diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Untuk Variabel Disiplin Kerja (X_3), hasil dari uji validitas

yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid yaitu pada butir pertanyaan nomor 2 dan pertanyaan tersebut tidak dapat digunakan dalam proses pengolahan data sehingga tersisa 9 butir pertanyaan yang dinyatakan valid sebagai alat ukur. Berikut tabel yang telah diubah tanpa menyertakan butir pertanyaan nomor 2:

Tabel IV.11
Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,330	0,312	0,033	Valid
Butir 3	0,547	0,312	0,000	Valid
Butir 4	0,574	0,312	0,000	Valid
Butir 5	0,610	0,312	0,000	Valid
Butir 6	0,525	0,312	0,000	Valid
Butir 7	0,581	0,312	0,000	Valid
Butir 8	0,780	0,312	0,000	Valid
Butir 9	0,587	0,312	0,000	Valid
Butir 10	0,602	0,312	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

4. Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV-12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r hitung	r table	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,700	0,312	0,000	Valid
Butir 2	0,778	0,312	0,000	Valid
Butir 3	0,655	0,312	0,000	Valid
Butir 4	0,490	0,312	0,000	Valid
Butir 5	0,666	0,312	0,000	Valid
Butir 6	0,521	0,312	0,000	Valid
Butir 7	0,776	0,312	0,000	Valid
Butir 8	0,687	0,312	0,000	Valid
Butir 9	0,089	0,312	0,590	Tidak Valid
Butir 10	0,383	0,312	0,012	Valid
Butir 11	0,317	0,312	0,041	Valid
Butir 12	0,553	0,312	0,000	Valid
Butir 13	0,438	0,312	0,04	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan *SPSS 22.00 for windows* diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Untuk variabel Kinerja (Y), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid yaitu pada butir pertanyaan nomor 9 dan pertanyaan tersebut tidak dapat digunakan dalam proses pengolahan data sehingga tersisa 12 butir pertanyaan yang dinyatakan valid sebagai alat ukur. Berikut tabel yang telah diubah tanpa menyertakan butir pertanyaan nomor 9:

Tabel IV.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r hitung	r table	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,700	0,312	0,000	Valid
Butir 2	0,778	0,312	0,000	Valid
Butir 3	0,655	0,312	0,000	Valid
Butir 4	0,490	0,312	0,000	Valid
Butir 5	0,666	0,312	0,000	Valid
Butir 6	0,521	0,312	0,000	Valid
Butir 7	0,776	0,312	0,000	Valid
Butir 8	0,687	0,312	0,000	Valid
Butir 10	0,383	0,312	0,012	Valid
Butir 11	0,317	0,312	0,041	Valid
Butir 12	0,553	0,312	0,000	Valid
Butir 13	0,438	0,312	0,04	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

4.3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Analisis reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dipakai sudah *reliable* atau handal, sehingga bisa diandalkan dalam memperoleh informasi atau keterangan lain yang dikehendaki sesuai dengan variabel penelitian.

Tabel IV.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kecerdasan emosional	0,731	0,6	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,685	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,781	0,6	Reliabel
Kinerja	0,834	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

4.3.4 Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan besaran *tolerance*. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF di sekitar 1 (satu) dan atau mempunyai angka *tolerance* mendekati angka 1 (satu) (Gujarati, 2002:157).

Tabel IV.15
Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	<i>Collinierity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kecerdasan emosional (X ₁)	0,807	1,239
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,774	1,292
Displin Kerja (X ₃)	0,684	1,463

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka 1 (satu) dan nilai *tolerance*

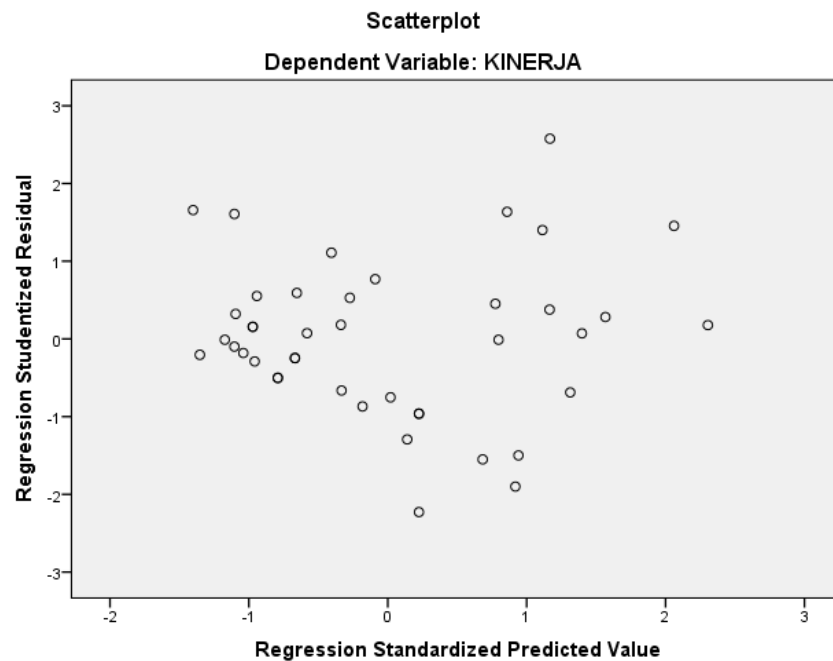
mendekati angka 1 (satu) sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Gambar IV.2



Sumber: Data primer diolah, 2017

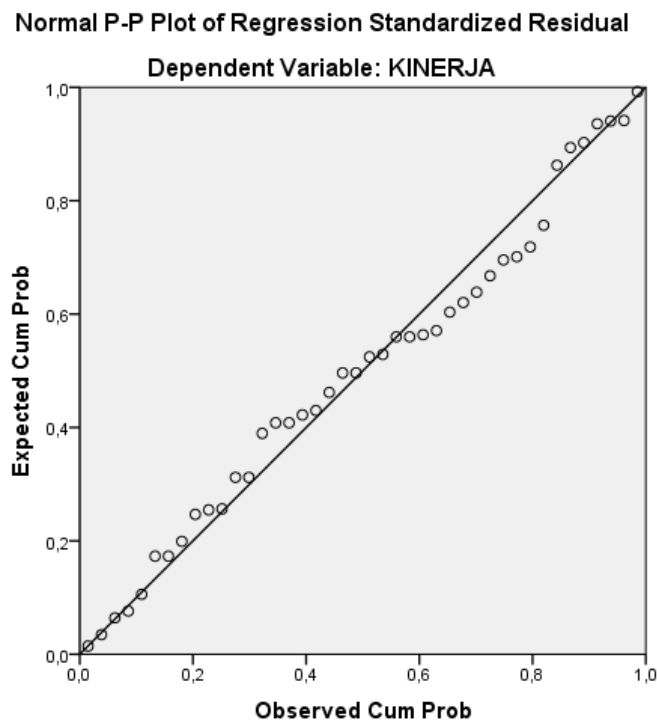
Berdasarkan gambar IV-2 di atas dari hasil *output SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.3



Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar IV-3 di atas dari hasil output *SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.3.5 Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang dianalisis merupakan hasil jawaban dari 42 responden. Penelitian kuesioner yang diberikan pada variabel, bergerak dari angka 1 sampai dengan 4, semakin tinggi penilaian yang diberikan, maka variabel penelitian yang dipersepsikan oleh para instruktur akan semakin kuat. Untuk mengetahui tingkat skor atau tinggi rendahnya skor penilaian dari masing-masing variabel maka ditentukan nilai intervalnya.

a. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel kecerdasan emosional mempunyai 9 butir pernyataan, Data kecerdasan emosional dijamin menggunakan empat butir pertanyaan dengan skala jawaban 1 (sangat tidak setuju) sampai 4 (sangat setuju), sehingga bila diakumulasi memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 9 = 36$, dan terendah sebesar $1 \times 9 = 9$. Dalam rentang ini klasifikasi empat kelompok memiliki interval:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Katagori} \\ &= (36 - 9) / 4 \\ &= 6,75\end{aligned}$$

(Sri Mulyono, 1991:9)

Sehingga diperoleh klasifikasi:

Tabel IV.16
Hasil Tabulasi Variabel Kecerdasan emosional

Interval	Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
9 – 15,75	Sangat Tidak Setuju	-	-
> 15,75 – 22,5	Tidak Setuju	1	2,38%
> 22,5 – 29,25	Setuju	19	45,24%
> 29,25 – 36	Sangat Setuju	22	52,38%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari 42 responden pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen terdapat 22 responden atau 52,38% menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan variabel kecerdasan emosional dan didukung dengan 19 responden atau 45,24% yang menyatakan bahwa mereka setuju dengan variabel kecerdasan emosional yang ada. Dengan demikian tersisa 1 responden atau 2,38% dan menyatakan tidak setuju dengan kecerdasan emosional.

Besarnya jumlah responden yang memberikan tanggapan positif terhadap kecerdasan emosional yang ada pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengerti dan memiliki kecerdasan emosional yang baik. Sehingga dapat disimpulkan kecerdasan emosional pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen sudah berjalan dan dimengerti dengan baik.

b. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

Variabel Pelatihan Kerja mempunyai 10 butir pernyataan. Data Pelatihan Kerja dijabarkan menggunakan empat butir pertanyaan dengan

skala jawaban 1 (sangat tidak setuju) sampai 4 (sangat setuju), sehingga bila diakumulasi memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 10 = 40$, dan terendah sebesar $1 \times 10 = 10$. Dalam rentang ini klasifikasi empat kelompok memiliki interval:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Katagori} \\ &= (40 - 10) / 4 \\ &= 9\end{aligned}$$

(Sri Mulyono, 1991:9)

Sehingga diperoleh klasifikasi:

Tabel IV.17

Hasil Tabulasi Variabel Pelatihan Kerja

Interval	Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
10 – 17,5	Sangat Tidak Setuju	-	-
> 17,5 – 25	Tidak Setuju	-	-
> 25 – 32,5	Setuju	28	66,67%
> 32,5 – 40	Sangat Setuju	14	33,33%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari 42 responden pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen terdapat 28 reponden atau 66,67% yang menyatakan setuju dengan pelatihan kerja, sedangkan yang menyatakan sangat setuju dengan pelatihan kerja sebanyak 14 responden atau 33,33%. Dengan begitu semua karyawan menganggap positif dengan pelatihan kerja yang ada pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen dan menunjukan bahwa mayoritas karyawan dapat menerima pelatihan kerja yang diadakan manajemen Hotel Candisari Karanganyar

Kebumen. Sehingga kesimpulannya pelatihan kerja pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen sudah baik dan dapat diterima oleh karyawannya.

c. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja mempunyai 9 butir pernyataan. Data disiplin kerja dijangking menggunakan empat butir pertanyaan dengan skala jawaban 1 (sangat tidak setuju) sampai 4 (sangat setuju), sehingga bila diakumulasi memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 9 = 36$, dan terendah sebesar $1 \times 9 = 9$. Dalam rentang ini klasifikasi empat kelompok memiliki interval:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Katagori} \\ &= (36 - 9) / 4 \\ &= 6,75\end{aligned}$$

(Sri Mulyono, 1991:9)

Sehingga diperoleh klasifikasi:

Tabel IV.18

Hasil Tabulasi Variabel Disiplin Kerja

Interval	Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
9 – 15,75	Sangat Tidak Setuju	-	-
> 15,75 – 22,5	Tidak Setuju	-	-
> 22,5 – 29,25	Setuju	24	57,14%
> 29,25 – 36	Sangat Setuju	18	42,86%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari 42 responden pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen yang menyatakan persepsinya bahwa responden setuju

dengan disiplin, hal tersebut terlihat dari hasil tabulasi dimana responden yang menyatakan setuju terdapat 24 responden atau 57,14% dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 42,86%. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen baik dan dapat diterima oleh karyawan.

d. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel Kinerja mempunyai 12 butir pernyataan. Data kinerja dijarang menggunakan empat butir pertanyaan dengan skala jawaban 1 (sangat tidak setuju) sampai 4 (sangat setuju), sehingga bila diakumulasi memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 12 = 48$, dan terendah sebesar $1 \times 12 = 12$. Dalam rentang ini klasifikasi empat kelompok memiliki interval:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Katagori} \\ &= (48 - 12) / 4 \\ &= 9\end{aligned}$$

(Sri Mulyono, 1991:9)

Sehingga diperoleh klasifikasi:

Tabel IV.19

Hasil Tabulasi Variabel Kinerja

Interval	Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
12 – 21	Sangat Tidak Setuju	-	-
> 21 – 30	Tidak Setuju	-	-
> 30 – 39	Setuju	29	69,05%
> 39 – 48	Sangat Setuju	13	30,95%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari 42 responden pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen yang menyatakan persepsinya bahwa mereka setuju dengan kinerja yang ada, hal ini dilihat sebanyak 29 responden atau 69,05%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju dengan kinerja sebanyak 13 responden atau 30,95%. Dengan begitu besarnya karyawan yang menganggap setuju dengan kinerja yang ada pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen menunjukan bahwa mayoritas karyawan dapat menerima kinerja pada instansi tersebut. Sehingga kesimpulannya kinerja pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen sudah baik dan dapat diterima oleh karyawannya.

4.3.6 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen Kabupaten Kebumen.

Tabel IV.20
Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,832	5,523		,513	,611
KECERDASAN EMOSIONAL	-,014	,150	-,010	-,091	,928
PELATIHAN KERJA	,223	,162	,154	1,376	,177
DISIPLIN KERJA	,966	,161	,715	6,005	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan *output spss 22 for windows*, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 2,832 - 0,014X_1 + 0,223X_2 + 0,966X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar 2,832 menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja, maka Kinerja karyawan sebesar 2,832 satuan.
2. Kecerdasan Emosional (X_1) = -0,014, ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja. Jika nilai kecerdasan emosional naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka Kinerja akan turun sebesar 0,014 kali.
3. Pelatihan Kerja (X_2) = 0,223, ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika nilai pelatihan kerja naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka Kinerja akan naik sebesar 0,223 kali.
4. Disiplin Kerja (X_3) = 0,966, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika nilai disiplin kerja naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,966 kali.

4.3.7 Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama pengaruh Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja dan

Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen digunakan uji t dan uji F.

4.3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas meliputi Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja yang ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95).

Menurut (Singgih Santoso, 2002:76), ketentuan yang ditetapkan adalah :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; $\alpha < 5\%$, maka H_a diterima atau H_o ditolak.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$; $\alpha > 5\%$, maka H_a ditolak atau H_o diterima.

Tabel IV.21

Tabel Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,832	5,523		,513	,611
KECERDASAN EMOSIONAL	-,014	,150	-,010	-,091	,928
PELATIHAN KERJA	,223	,162	,154	1,376	,177
DISIPLIN KERJA	,966	,161	,715	6,005	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2017

- Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar -0,091 lebih kecil dari

t tabel sebesar 2,024 dengan tingkat signifikan 0,928 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).

- b. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 1,376 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,024 dengan tingkat signifikan 0,177 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa Pelatihan Kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).
- c. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa Variabel Disiplin Kerja (X_3) mempunyai nilai t hitung sebesar 6,005 lebih besar dari t tabel sebesar 2,024 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).

4.3.7.2 Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas kecerdasan emosional, Pelatihan Kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat Kinerja karyawan dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan penarikan kesimpulan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 5\%$, maka H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha > 5\%$, maka H_a ditolak.

Tabel IV.22
Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380,156	3	126,719	21,694	,000 ^b
	Residual	221,963	38	5,841		
	Total	602,119	41			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil uji ANOVA/bersama-sama, diperoleh nilai F hitung sebesar 21,694 lebih besar dari F tabel sebesar 2,85 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.

4.3.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional, Pelatihan Kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja). Berikut pada tabel IV-19 disajikan hasil koefisien determinasi:

Tabel IV.23

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,631	,602	2,41684

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KECERDASAN

EMOSIONAL, PELATIHAN KERJA

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,602 atau 60,2%. Ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen sebesar 60,2%. Sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi variabel lainnya.

4.4 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja.

1. Kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitungnya lebih kecil dari nilai t tabel pada tingkat signifikan yang lebih besar dari 0,05, artinya pengaruh kecerdasan emosional tidak berarti atau tidak bermakna terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sekaligus menolak hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap

kinerja karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen”, dan hipotesis tersebut tidak dapat diterima. Meski demikian manajemen perlu tetap memperhatikan kecerdasan emosional karyawan sehingga nantinya tidak terjadi kesalahan kinerja terkait dengan emosional.

Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suryadi Yakub (2015), Rani Setyaningrum (2016), dan Claudia angelika Wijaya (2015) dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. Pelatihan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitungnya lebih kecil dari nilai t tabel pada tingkat signifikan yang lebih besar dari 0,05, artinya pengaruh pelatihan kerja tidak berarti atau tidak bermakna terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sekaligus menolak hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen”, dan hipotesis tersebut tidak dapat diterima.

Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Emma Safitri (2013) dan Patricia M. Sahangggamu (2014) dimana Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitungnya lebih besar dari nilai t tabel pada tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05, artinya pengaruh disiplin kerja berarti atau bermakna terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menjawab hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen” dan hipotesis tersebut dapat diterima. Untuk itu manajemen perlu mengelola disiplin kerja agar lebih baik sehingga kinerja akan terus meningkat secara signifikan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Emma Safitri (2013) dan Patricia M. Sahangggamu (2014) , dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. Kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara

simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang diperoleh nilai F sebesar 21,694 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa secara bersama-sama kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen. Hasil tersebut sekaligus menjawab hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama

terhadap kinerja karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.” dan hipotesis tersebut dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya kecerdasan emosional maka kinerja karyawan meningkat tetapi tidak secara signifikan.
2. Variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya pelatihan kerja maka kinerja karyawan meningkat tetapi tidak secara signifikan.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan disiplin kerja maka kinerja kerja karyawan akan semakin meningkat secara signifikan.
4. Sumbangan atau kontribusi terhadap kinerja kerja karyawan oleh variabel kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar 39,8% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, namun secara simultan atau bersama-sama kecerdasan emosional berpengaruh positif. Dengan demikian penting bagi manajemen Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen untuk tetap memperhatikan kecerdasan emosional karyawan agar nantinya saat bekerja atau saat mendapat tekanan pekerjaan karyawan tetap cerdas dalam mengelola emosi dan tindakannya. Pentingnya hal tersebut diharapkan menjadi salah satu penilaian kinerja manajemen terhadap karyawan-karyawannya sehingga meminimalisir tindakan-tindakan yang diluar pengendalian emosi. Adapun saran yang penulis berikan terkait dengan kecerdasan emosi diantaranya:
 - a. Pengaturan diri akan emosi tetap diperhatikan dan dilatih dengan beberapa pelatihan tambahan yang perlu diadakan oleh manajemen hotel dimana pengaturan diri akan berperan penting saat karyawan menjalankan pekerjaan dan mendapatkan tekanan kerja dalam kondisi emosi tertentu.
 - b. Empati dan keterampilan sosial dalam dunia kerja perlu ditumbuhkan kepedulian dan saling kerjasama antar karyawan akan mempermudah terselesainya pekerjaan yang dibebankan dan karyawan juga mampu memahami kekurangan dan kelebihan saat bekerja sama.

2. Pelatihan kerja pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan namun secara simultan berpengaruh yang positif. Manajemen Hotel Candisari Karanganyar Kebumen disarankan agar tetap melakukan pelatihan-pelatihan rutin demi meningkatkan kapasitas kemampuan karyawan-karyawannya dimana dengan bertambahnya kemampuan karyawan maka terbentuklah sifat profesional dalam bekerja dan mampu berdaya saing dengan sumber daya manusia khususnya dalam bidang perhotelan. Adapun beberapa saran yang terkait dengan pelatihan kerja diantaranya:
 - a. Materi dan metode pelatihan yang digunakan untuk lebih beragam agar peserta atau dalam hal ini karyawan tidak merasa jenuh akan pelatihan yang diadakan.
 - b. Kualifikasi Pelatih yang baik penting untuk mensukseskan pelatihan yang diadakan sehingga manajemen perlu benar-benar memilih pelatih yang memiliki teori dan *skill* yang mendukung.
3. Faktor disiplin kerja berpengaruh positif baik secara parsial ataupun secara simultan dengan demikian disiplin kerja adalah salah satu variabel yang memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Manajemen kiranya mampu menjaga dan meningkatkan disiplin kerja yang ada pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen sehingga kinerja karyawannya terus meningkat secara signifikan dan berefek pada pencapaian kinerja yang diharapkan.

Beberapa saran yang coba penulis sampaikan terkait dengan disiplin kerja diantaranya:

- a. Perlu adanya sistem absen berbasis sidik jari yang mana akan mendata kehadiran dan kepulangan karyawan dengan lebih baik.
 - b. Memasang beberapa peraturan dan standar kerja di beberapa tempat yang digunakan karyawan untuk bekerja dan beristirahat.
 - c. Memberi himbauan-himbauan tentang pentingnya bekerja etis baik secara tertulis atau lisan.
4. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

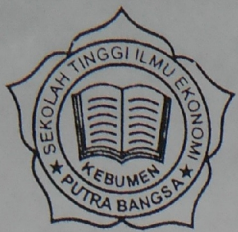
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Kosdakarya
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Al. Tridhonanto. 2009. *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Ary Ginanjar Agustian. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emotional dan. Spiritual (ESQ)*. Jakarta: Penerbit Arya.
- Ashar Sunyoto Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Baharuddin. 2009. *Pendidikan Dan Psikologi Perkembangan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,
- Basri Veithzal Rivai A.F.M.. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bilson Simamora. 2004. *Riset Pemasaran. Edisi Pertama*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Cherrington, David J, 1995. *The Management of Human Resources (4th Edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc
- Claudia Angelika Wijaya. 2015. *Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja di Hotel "X" Surabaya*. Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Damondar Gujarati. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dessler, Garry. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Phenhallindo.
- Drs. Bambang Supomo, M.Si. Akuntan. 2002. *Metedologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Edisi Pertama, Penerbit BPFE.

- Drs. Sinungan Muchdarsyah. 2000. *Manajemen Dana Bank*. Jakarta: PT Budi Aksara
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Erma Safitri. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya
- Flippo, Edwin B. 1995. Alih bahasa oleh Moh. Masud. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Goleman, Daniel. 2005. Penerjemah: T. Hermaya. *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia.
- . 2009. Terjemahan T. Hermaya. *Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gorda I Gusti Ngurah. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gomatama.
- Hadari Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manusia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Imam Ghozali. 2008. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- . 2009. *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas UNDIP
- John Soeprihanto. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Makmun Mubayidh. 2006. *Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak (Muhamad Muchson Anasy. S.HI. Terjemahan)*. Jakarta: PT. Al Kautsar.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi,

Jakarta: PT. Bumi Aksara

- . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Jakarta: Bumi Aksara
- Marihot Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis, Robert L.dan Jackson, John H.. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku ke dua. Jakarta: Salemba Empat.
- . 2006. *Human Resorce Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Patricia M. Sahangggamu. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Putti, Joseph M. 1986. *Produktifitas Kerja*. Jakarta: Bina Aksara
- Rani Setyaningrum. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)*. Malang: Universitas Brawijaya
- Robbins, S.P. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Shapiro, E. L. 2001. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Simamora Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : STIE TKPN.
- Singarimbun dan Effendi. 2002. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- . 2002. *Statistik Parametik*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Singgih Santoso. 2002. *Mengolah Data Statistik Secara Professional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- .2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Menggunakan SPSS 17*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Satu*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.

- . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kelima, Bandung : CV. Alfabeta.
- . 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kelima, Bandung : CV. Alfabeta
- . 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- . 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- . 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sutrisno Hadi. 2001. *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta: ANDI
- Suryadi Yakub. 2015. *Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Aceh*. Aceh: STIMIK Triguna Dharma
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- . 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



STATUS

TERAKREDITASI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN (SI) DAN AKUNTANSI (D3)

Jl. Ronggowarsito No. 18, Pejagoan, Kebumen - Telp. 0287 - 384011

Nomor : 023/Ket/U/E/X/2016

Kebumen, 11 Oktober 2016

Lamp. : -

Hal : IZIN PENELITIAN

Kepada

Yth. Pimpinan Hotel Candisari Karanganyar

Jl. Raya Karanganyar Timur Km.2 Karanganyar, Kebumen

Di Tempat

Dengan hormat,

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada kita semua.

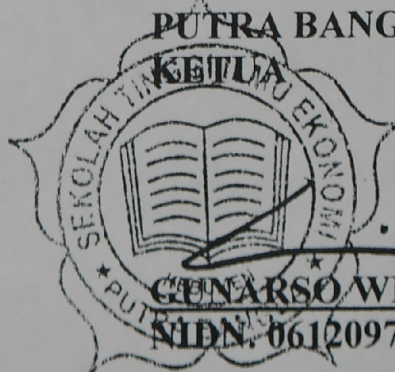
Laporan Tugas Akhir/ Bussines Plan/Skripsi sebagai salah satu prasyarat kelulusan dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kami memintakan izin bagi mahasiswa kami untuk melakukan penelitian di Hotel Candisari Karanganyar.

Mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian adalah sebagai berikut :

Nama : YUGO PURWITO
NIM : 135501595
Program Studi : Manajemen S1
Judul Penelitian/LTA : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kebumen

Kami mengharapkan bimbingan dan pengarahan untuk mahasiswa tersebut. Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan izin yang telah diberikan diucapkan terima kasih.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
PUTRA BANGSA



GUNARSO WIWOHO, SE.,MM

NIDN. 0612097501

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PELATIHAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL CANDISARI
KARANGANYAR KABUPATEN KEBUMEN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden,

di-

tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas sriksi saya pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Pejagoan – Kebumen, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu/Saudara/i terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen”**. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi.

Kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam memberikan informasi yang benar akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i juga merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/i atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

Yugo Purwito

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : ☐ SD ☐ SMP
☐ SMA/SMK ☐ D3
☐ S1 ☐ Lainnya
3. Jabatan :
4. Lama Bekerja : ☐ 1-3 Tahun ☐ 3-6 Tahun
☐ 6-8 Tahun ☐ 8-10 Tahun
☐ Lebih dari 10 Tahun
5. Usia Anda saat ini : ☐ < 25 Tahun ☐ 25-35 Tahun
☐ 36-45 Tahun ☐ 46-55 Tahun
☐ Lebih dari 55 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon memberikan tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.
3. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan koesioner ini.
4. Ada 4 (empat) alternatif jawaban yaitu:
 - a) Sangat Setuju (SS) 4
 - b) Setuju (S) 3
 - c) Tidak Setuju (TS) 2
 - d) Sangat Tidak Setuju (STS) 1

A. KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>KESADARAN DIRI</i>					
1	Saya menyadari kekurangan saya dalam menjalankan pekerjaan.				
2	Saya bersedia mendapatkan hukuman jika saya melakukan kesalahan saat bekerja .				
<i>PENGATURAN EMOSI</i>					
3	Walaupun dalam keadaan emosi (marah, sedih atau takut) saya akan tetap mengerjakan pekerjaan dengan baik				
4	Saya berusaha tetap berkomunikasi baik dengan tamu hotel walaupun saya dalam kondisi marah				
<i>MOTIVASI</i>					
5	Saya dapat menerima teguran dari atasan dan mencoba untuk memperbaiki				
6	Saya termotivasi saat melihat teman kerja saya mampu bekerja lebih baik dari saya				
<i>EMPATI</i>					
7	Saya mencoba menghibur teman kerja saya yang sedang mengalami kesedihan				
8	Saya berusaha untuk dapat mengerti perasaan orang lain dari mimik wajahnya				
<i>KETERAMPILAN SOSIAL</i>					
9	Saya merasa senang saat teman kerja melibatkan saya dalam sebuah diskusi				
10	Saya mencoba membantu pekerjaan teman kerja yang belum terselesaikan.				

B. PELATIHAN KERJA (X2)

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>TUJUAN PELATIHAN</i>					
1	Saya dapat mengerti dengan jelas maksud dari pelatihan yang diadakan oleh manajemen Hotel Candisari.				

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS
2	Pelatihan yang diadakan dapat saya pahami dan bertujuan agar dapat bekerja sama dengan teman yang mengikuti				
<i>MATERI YANG DIGUNAKAN</i>					
3	Saya dapat menguasai materi pelatihan dengan baik.				
4	Saya menyukai materi-materi yang diberikan saat pelatihan				
<i>METODE PELATIHAN</i>					
5	Metode pelatihan yang digunakan sudah cukup baik dan dapat dipahami.				
6	Saya merasa perlu ada metode pelatihan baru yang lebih sederhana dan menyenangkan				
<i>KUALIFIKASI PESERTA</i>					
7	Peserta yang mengikuti pelatihan sudah sesuai dengan materi yang dibawakan oleh pelatih				
8	Saya merasa pelatihan yang diadakan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saya di Hotel Candisari				
<i>KUALIFIKASI PELATIH</i>					
9	Pelatih benar-benar menguasai materi saat pelatihan				
10	Pelatih mampu mengajarkan <i>skill</i> baru yang dibutuhkan peserta				
<i>WAKTU</i>					
11	Saya merasa waktu yang disediakan untuk pelatihan per sesi sudah cukup				
12	Pelatihan perlu diadakan rutin minimal 1 kali dalam satu bulan				

C. DISIPLIN KERJA (X3)

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>KEHADIRAN</i>					
1	Saya selalu tepat waktu baik saat hadir ataupun pulang bekerja.				
2	Saya tidak pernah tidak masuk kerja (absen) tanpa ijin tertulis ataupun lisan.				
<i>KETAATAN PADA PERATURAN KERJA</i>					
3	Saya tidak pernah melanggar peraturan kerja baik disengaja maupun tidak disengaja				
4	Saya merasa takut apabila melanggar peraturan kerja yang ditentukan oleh manajemen				
<i>KETAATAN PADA STANDAR KERJA</i>					
5	Saya telah bekerja sesuai standar kerja yang telah ditetapkan manajemen hotel				
6	Saya merasa malu apa bila bekerja tidak sesuai dengan standar kerja				
<i>TINGKAT KEWASPADAAN TINGGI</i>					
7	Saya selalu menggunakan peralatan kerja dan fasilitas kerja dengan berhati-hati				
8	Saya telah bekerja dengan efektif dan efisien				
<i>BEKERJA ETIS</i>					
9	Saya telah menjaga sikap kepada tamu hotel yang menginap				
10	Saya perlu bekerja dengan etis agar tamu hotel merasa nyaman				

D. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS
QUALITY (KUALITAS HASIL YANG DICAPAI)					
1	Saya telah melayani tamu hotel sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan				
2	Aturan dan kebijakan yang ada mempermudah saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik				
QUANTITY (KUANTITAS YANG DICAPAI)					
3	Saya selalu menyelesaikan berapapun tugas yang diberikan oleh atasan saya diwaktu jam kerja				
4	Saya selalu siap menerima penambahan pekerjaan dan menyelesaikannya				
TIMELINESS (WAKTU YANG DIBUTUHKAN)					
5	Saya telah memanfaatkan waktu kerja dengan baik sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda				
6	Setiap melaksanakan pekerjaan saya tidak pernah melewati batas waktu yang ditentukan				
COST EFFECTIVENESS (SUMBER DAYA YANG DIBUTUHKAN)					
7	Saya memanfaatkan fasilitas kerja dengan baik				
8	Saya tidak pernah merusak fasilitas kerja baik disengaja ataupun tidak disengaja				
NEED FOR SUPERVISION (KEBUTUHAN AKAN PENGAWASAN)					
9	Saya akan merasa tidak nyaman jika dalam bekerja selalu diawasi oleh atasan				
10	Saya bekerja dengan lebih baik saat diawasi oleh atasan saya.				
11	Saya bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan dari atasan saya.				
INTERPERSONAL IMPACT					
12	Saya selalu menjaga perilaku saya baik saat di lingkungan kerja bekerja ataupun saat berada di lingkungan lain				
13	Saya mengakui apabila dalam bekerja saya melakukan kesalahan				

TERIMA KASIH DAN SELAMAT BEKERJA

REKAP DATA ORDINAL

NO.	KECERDASAN EMOSIONAL										X1	PELATIHAN KERJA												X2	DISIPLIN KERJA										X3	KINERJA													Y
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3_10		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Y_13	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	37	
2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	32	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	34	3	3	2	4	3	3	2	4	4	31	4	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	40	
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	38	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	50		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38	
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	45	3	2	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	49		
6	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37	3	3	2	3	3	4	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38		
7	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38	
8	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	39	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41		
9	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	35	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	40	4	2	3	4	4	3	4	4	4	36	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	44	
10	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	49		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	36		
12	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	47		
13	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38	3	3	3	3	3	4	3	4	4	34	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	39		
14	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	2	3	38	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	3	46
15	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	38		
16	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	37	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	39	
17	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	40	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	41		
18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	37	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	43		
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	41	
20	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38	3	4	4	3	4	3	4	3	4	30	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	39	
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	4	1	4	3	4	4	4	4	4	36	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	45	
22	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	39	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	42		
23	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	39		
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	41			
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	37	
26	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	45	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	47	
27	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	41	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	43	
28	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	46		
29	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	40	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	4	1	3	4	2	4	41	
30	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	37		
31	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38		
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40			
33	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38		
34	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	40			
35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	37		
36	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38		
37	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38		
38	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	4	40		
39	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	2	3	38			
40	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	42			
41	2	2	3	3																																													

1. UJI VALIDITAS

a. KECERDASAN EMOSIONAL

		Correlations									KECERDASAN EMOSIONAL
		X1_1	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	
X1_1	Pearson Correlation	1	-,019	-,041	,347*	-,027	,171	,166	,270	,047	,363*
	Sig. (2-tailed)		,903	,798	,024	,868	,278	,295	,083	,768	,018
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1_2	Pearson Correlation	-,019	1	,248	,447**	,429**	,141	,208	,334*	,149	,582**
	Sig. (2-tailed)	,903		,113	,003	,005	,372	,187	,031	,347	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1_3	Pearson Correlation	-,041	,248	1	,034	,373*	,296	,277	,205	,453**	,569**
	Sig. (2-tailed)	,798	,113		,829	,015	,057	,076	,193	,003	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1_4	Pearson Correlation	,347*	,447**	,034	1	,237	,224	,055	,358*	,231	,564**
	Sig. (2-tailed)	,024	,003	,829		,130	,153	,731	,020	,140	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1_5	Pearson Correlation	-,027	,429**	,373*	,237	1	,312*	,061	,164	,187	,525**
	Sig. (2-tailed)	,868	,005	,015	,130		,045	,701	,299	,235	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1_6	Pearson Correlation	,171	,141	,296	,224	,312*	1	,337*	,317*	,420**	,621**
	Sig. (2-tailed)	,278	,372	,057	,153	,045		,029	,041	,006	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1_7	Pearson Correlation	,166	,208	,277	,055	,061	,337*	1	,387*	,322*	,567**
	Sig. (2-tailed)	,295	,187	,076	,731	,701	,029		,011	,038	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1_8	Pearson Correlation	,270	,334*	,205	,358*	,164	,317*	,387*	1	,220	,658**
	Sig. (2-tailed)	,083	,031	,193	,020	,299	,041	,011		,161	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1_9	Pearson Correlation	,047	,149	,453**	,231	,187	,420**	,322*	,220	1	,613**
	Sig. (2-tailed)	,768	,347	,003	,140	,235	,006	,038	,161		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KECERD ASAN EMOSIO NAL	Pearson Correlation	,363*	,582**	,569**	,564**	,525**	,621**	,567**	,658**	,613**	1
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. PELATIHAN KERJA

Correlations												
		X2_1	X2_2	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	PELATIHAN KERJA
X2_1	Pearson Correlation	1	,424**	,152	,266	,177	,060	,205	,112	-,022	,248	,485**
	Sig. (2-tailed)		,005	,338	,089	,261	,706	,193	,481	,891	,113	,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2_2	Pearson Correlation	,424**	1	,127	,363*	,144	,140	,084	,104	,081	,179	,528**
	Sig. (2-tailed)	,005		,423	,018	,364	,378	,595	,512	,609	,258	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2_3	Pearson Correlation	,152	,127	1	,266	,069	,180	,095	-,112	-,022	,143	,329*
	Sig. (2-tailed)	,338	,423		,089	,662	,254	,551	,481	,891	,367	,033
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2_4	Pearson Correlation	,266	,363*	,266	1	-,008	,361*	,281	,398**	,347*	,123	,658**
	Sig. (2-tailed)	,089	,018	,089		,958	,019	,072	,009	,025	,436	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2_5	Pearson Correlation	,177	,144	,069	-,008	1	,015	,538**	,199	,083	,339*	,515**
	Sig. (2-tailed)	,261	,364	,662	,958		,924	,000	,206	,600	,028	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2_6	Pearson Correlation	,060	,140	,180	,361*	,015	1	,218	,253	,216	-,045	,458**
	Sig. (2-tailed)	,706	,378	,254	,019	,924		,165	,107	,170	,779	,002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2_7	Pearson Correlation	,205	,084	,095	,281	,538**	,218	1	,320*	,272	,188	,633**
	Sig. (2-tailed)	,193	,595	,551	,072	,000	,165		,039	,081	,234	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2_8	Pearson Correlation	,112	,104	-,112	,398**	,199	,253	,320*	1	,724**	-,083	,590**
	Sig. (2-tailed)	,481	,512	,481	,009	,206	,107	,039		,000	,601	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2_9	Pearson Correlation	-,022	,081	-,022	,347*	,083	,216	,272	,724**	1	-,157	,518**
	Sig. (2-tailed)	,891	,609	,891	,025	,600	,170	,081	,000		,321	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2_10	Pearson Correlation	,248	,179	,143	,123	,339*	-,045	,188	-,083	-,157	1	,384*
	Sig. (2-tailed)	,113	,258	,367	,436	,028	,779	,234	,601	,321		,012
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
PELATIH AN KERJA	Pearson Correlation	,485**	,528**	,329*	,658**	,515**	,458**	,633**	,590**	,518**	,384*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,033	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,012	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. DISIPLIN KERJA

Correlations											
		X3_1	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3_10	DISIPLIN KERJA
X3_1	Pearson Correlation	1	,208	-,110	,276	-,023	,004	,302	-,101	-,162	,275
	Sig. (2-tailed)		,186	,488	,077	,886	,979	,052	,526	,306	,078
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3_2	Pearson Correlation	,208	1	,145	,495**	,060	,299	,363*	,125	,049	,537**
	Sig. (2-tailed)	,186		,360	,001	,704	,054	,018	,430	,760	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3_3	Pearson Correlation	-,110	,145	1	,165	,498**	,346*	,294	,284	,430**	,556**
	Sig. (2-tailed)	,488	,360		,296	,001	,025	,059	,068	,005	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3_4	Pearson Correlation	,276	,495**	,165	1	,182	,535**	,562**	,358*	,323*	,717**
	Sig. (2-tailed)	,077	,001	,296		,248	,000	,000	,020	,037	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3_5	Pearson Correlation	-,023	,060	,498**	,182	1	,252	,405**	,282	,323*	,536**
	Sig. (2-tailed)	,886	,704	,001	,248		,107	,008	,071	,037	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3_6	Pearson Correlation	,004	,299	,346*	,535**	,252	1	,440**	,413**	,469**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,979	,054	,025	,000	,107		,004	,007	,002	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3_7	Pearson Correlation	,302	,363*	,294	,562**	,405**	,440**	1	,455**	,522**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,052	,018	,059	,000	,008	,004		,002	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3_8	Pearson Correlation	-,101	,125	,284	,358*	,282	,413**	,455**	1	,740**	,648**
	Sig. (2-tailed)	,526	,430	,068	,020	,071	,007	,002		,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3_9	Pearson Correlation	-,162	,049	,430**	,323*	,323*	,469**	,522**	,740**	1	,666**
	Sig. (2-tailed)	,306	,760	,005	,037	,037	,002	,000	,000		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	,275	,537**	,556**	,717**	,536**	,682**	,801**	,648**	,666**	1
	Sig. (2-tailed)	,078	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. KINERJA

		Correlations												
		Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	KINERJA
Y_1	Pearson Correlation	1	,502**	,411**	,099	,317*	,091	,660**	,633**	,124	,498**	,675**	,217	,716**
	Sig. (2-tailed)		,001	,007	,534	,041	,568	,000	,000	,435	,001	,000	,167	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y_2	Pearson Correlation	,502**	1	,498**	,376*	,471**	,372*	,677**	,468**	,200	,255	,474**	,446**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,014	,002	,015	,000	,002	,204	,103	,002	,003	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y_3	Pearson Correlation	,411**	,498**	1	,399**	,401**	,249	,477**	,394**	,185	,199	,394**	,015	,649**
	Sig. (2-tailed)	,007	,001		,009	,009	,112	,001	,010	,241	,206	,010	,924	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y_4	Pearson Correlation	,099	,376*	,399**	1	,364*	,310*	,459**	,152	,096	,133	,036	,071	,491**
	Sig. (2-tailed)	,534	,014	,009		,018	,045	,002	,338	,546	,401	,819	,653	,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y_5	Pearson Correlation	,317*	,471**	,401**	,364*	1	,260	,557**	,460**	,180	,089	,471**	,335*	,682**
	Sig. (2-tailed)	,041	,002	,009	,018		,096	,000	,002	,255	,574	,002	,030	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y_6	Pearson Correlation	,091	,372*	,249	,310*	,260	1	,296	,244	,337*	-,171	,156	,276	,494**
	Sig. (2-tailed)	,568	,015	,112	,045	,096		,057	,119	,029	,277	,323	,077	,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y_7	Pearson Correlation	,660**	,677**	,477**	,459**	,557**	,296	1	,537**	,161	,304	,343*	,327*	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,002	,000	,057		,000	,307	,050	,026	,035	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y_8	Pearson Correlation	,633**	,468**	,394**	,152	,460**	,244	,537**	1	,078	,251	,513**	,180	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,010	,338	,002	,119	,000		,622	,108	,001	,254	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y_9	Pearson Correlation	,124	,200	,185	,096	,180	,337*	,161	,078	1	,039	-,011	,238	,428**
	Sig. (2-tailed)	,435	,204	,241	,546	,255	,029	,307	,622		,809	,943	,129	,005
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y_10	Pearson Correlation	,498**	,255	,199	,133	,089	-,171	,304	,251	,039	1	,241	-,032	,383*
	Sig. (2-tailed)	,001	,103	,206	,401	,574	,277	,050	,108	,809		,124	,843	,012
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y_11	Pearson Correlation	,675**	,474**	,394**	,036	,471**	,156	,343*	,513**	-,011	,241	1	,043	,597**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,010	,819	,002	,323	,026	,001	,943	,124		,786	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y_12	Pearson Correlation	,217	,446**	,015	,071	,335*	,276	,327*	,180	,238	-,032	,043	1	,427**
	Sig. (2-tailed)	,167	,003	,924	,653	,030	,077	,035	,254	,129	,843	,786		,005
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KINERJA	Pearson Correlation	,716**	,789**	,649**	,491**	,682**	,494**	,791**	,676**	,428**	,383*	,597**	,427**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,005	,012	,000	,005	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

2. UJI RELIABILITY

a. KECERDASAN EMOSIONAL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,731	,731	9

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance
Item Variances	,304	,235	,393	,159	1,676	,004

Summary Item Statistics

	N of Items
Item Variances	9

b. PELATIHAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,685	,685	10

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance
Item Variances	,269	,172	,353	,181	2,047	,004

Summary Item Statistics

	N of Items
Item Variances	10

c. DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,771	,781	9

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance
Item Variances	,282	,219	,409	,190	1,870	,003

Summary Item Statistics

	N of Items
Item Variances	9

d. KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,817	,834	12

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance
Item Variances	,307	,209	,644	,435	3,081	,013

Summary Item Statistics

	N of Items
Item Variances	12

3. UJI ASUMSI KLASIK

a. MULTIKOLONIERITAS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KECERDASAN	,807	1,239
	EMOSIONAL		
	PELATIHAN KERJA	,774	1,292
	DISIPLIN KERJA	,684	1,463

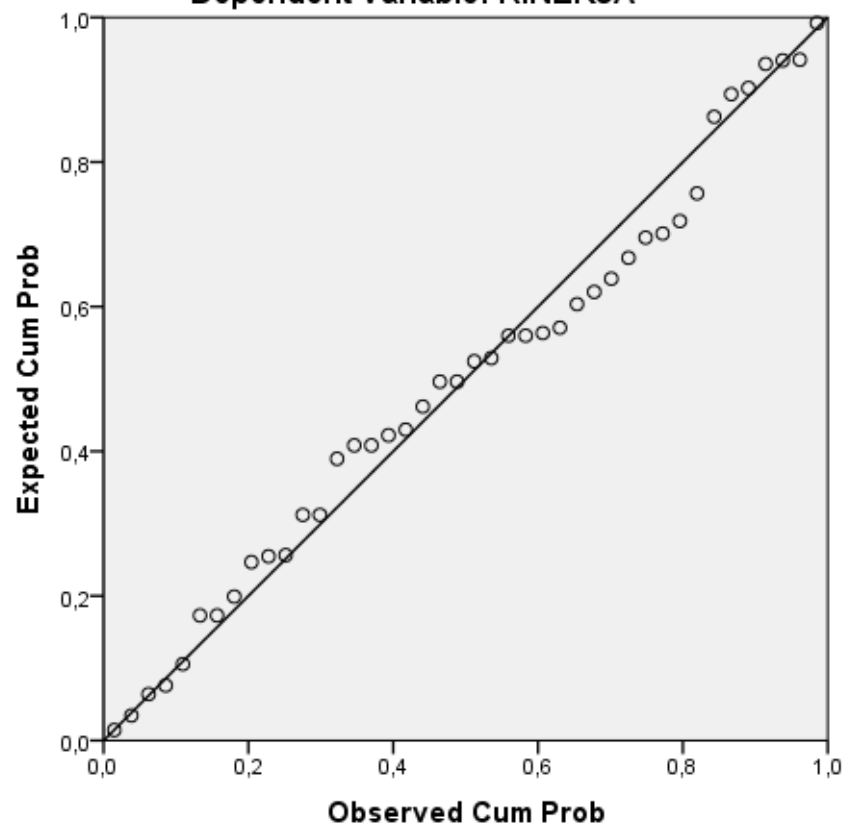
a. Dependent Variable: KINERJA

b. NORMALITAS

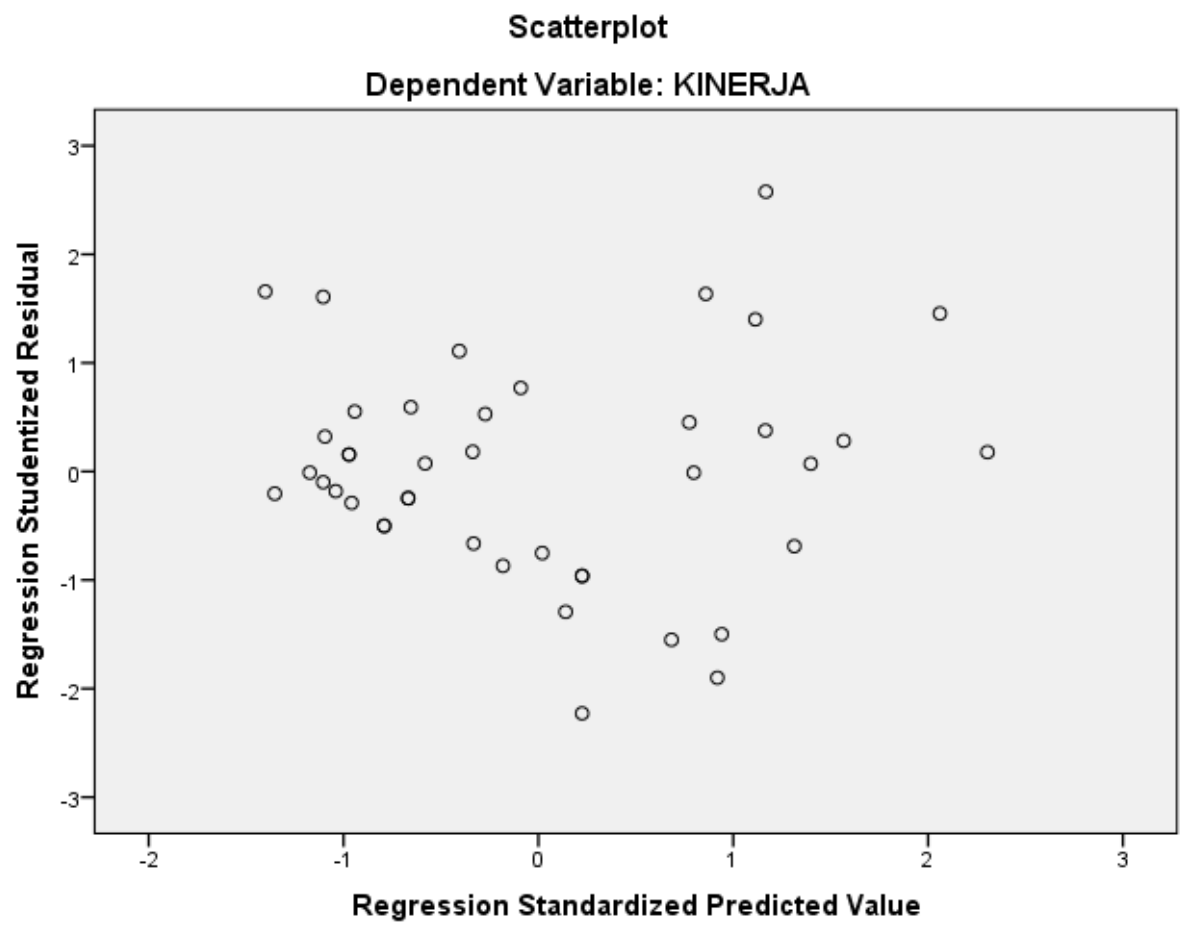
Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA



c. HETEROSIDIKTAS
Charts



4. UJI HIPOTESIS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, PELATIHAN KERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,631	,602	2,41684

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380,156	3	126,719	21,694	,000 ^b
	Residual	221,963	38	5,841		
	Total	602,119	41			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,832	5,523		,513
	KECERDASAN EMOSIONAL	-,014	,150	-,010	-,091
	PELATIHAN KERJA	,223	,162	,154	1,376
	DISIPLIN KERJA	,966	,161	,715	6,005

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,611
	KECERDASAN EMOSIONAL	,928
	PELATIHAN KERJA	,177
	DISIPLIN KERJA	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel r

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,288
9	0,668	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Tabel distribusi t

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

NAMA : YUGO PURWITO
NIM : 1355 015 95
Pembimbing : SITI NUR AZIZAH, SE.MM,

No	TANGGAL	MATERI KONSULTASI	TANDA TANGAN
1	1/10-2016	Pengajuan Judul Skripsi	Ch
2	8/10-2016	Bimbingan Bab I	Ch
3	18/10-2016	Bimbingan Bab I + Perbaikan	Ch
4	30/10-2016	Bimbingan Bab I & Bab II	Ch
5	11/11-2016	Bimbingan Bab I, II & III	Ch
6	21/11-2016	Bimbingan Bab III + Kuesioner	Ch
7	26/11-2016	Bimbingan Bab III + Daftar Pustaka	Ch
8	8/12-2016	ACC. proposal untuk Seminar.	Ch
9		Acc di seminar km	Ch
10	30-4-2017	Bimbingan Bab IV + V	Ch
11	12-5-2017	Bimbingan Bab W + V	Ch
12	24-5-2017	acc diujikan	Ch
13			
14			
15			