

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

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
PUTRA BANGSA PEJAGOAN KEBUMEN
Program Studi Manajemen S-1

Oleh : Yugo Purwito
NIM: 135501595

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.

1. 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 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.

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. Perumusan Masalah

- 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 kebijakan 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:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen..
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara berasamasama terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

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

kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. 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.
- b. 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.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. 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)

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata bahasa latin, *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan keroohanian 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 menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

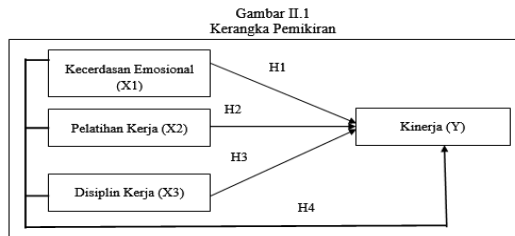
Disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja, tanpa disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinungan (2000:273) disiplin adalah 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.

2.5. 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:



2.6. Hipotesis Penelitian

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

1. H_1 : Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.
2. H_2 : Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.
3. H_3 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten Kebumen.
4. H_4 : Ada pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari Karanganyar Kabupaten

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Subyek dan Obyek 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 dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1.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).

3.2.2.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.

3.2.3.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

3.2.4.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.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan variabel yang diteliti kepada responden.

3.5. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (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.

Menurut Suharsimi Arikunto (2014:174), yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.

3.6. Alat Analisis Data

Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Sutrisno Hadi, 2004)..

3.7. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama dan hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid saja (Agustin,2014). .

3.8. Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat.

2. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

3.9. Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂

b₃ = Koefisien regresi untuk X₃

X₁ = Variabel komunikasi

X₂ = Variabel kreativitas

X₃ = Variabel kecerdasan emosional

e = error (variabel bebas lain di luar model regresi)

3.10. Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara

keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji F dan uji t, sebagai berikut:

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

3. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel terikat (Y).

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Data Penelitian

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

4.2. Analisis Data

4.2.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja

4.2.2. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

4.2.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

4.2.4. Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara 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).

Uji Multikolinieritas
Tolerance VIF

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	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

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.

Berdasarkan 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. Berdasarkan 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.

4.2.5. 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.

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

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.

4.2.6. 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.

1. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model	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

1. 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).
2. 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).

3. 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).

2. Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas kecerdasan emosional, Pelatihan Kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat Kinerja karyawan

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			

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

4.2.7. Koefisien Determinasi

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

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

5. 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 Rosdakarya
- . 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 Personalial*. 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*. Jakata: 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 Personalia & 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 Ratulangin
- 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 Sastrohadiwiryono. 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 Belas. 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.