

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, *REWARD*, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KUD TANI BAHAGIA KABUPATEN MOJOKERTO

Herfanda Yoga Putra Pradana¹, Ahfi Nova Ashriana², Zenita Afifah Fitriyani³, Nurussabani⁴

^{1,2,3,4}Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

herfandayoga5@gmail.com¹, ahfinova15@gmail.com², zenitaafifah@gmail.com³, nurussabani27@gmail.com⁴

Abstract: *This research aims to determine the factors that influence employee performance at KUD Tani Bahagia, Mojokerto Regency, which include emotional intelligence, rewards and training, both partially and simultaneously, as well as finding out the most dominant variables. The research method used in this research is a quantitative method. The sample used in this research was 40 respondents determined using the probability sampling method. The data collection techniques used in this research were questionnaires, literature study and direct observation. The data analysis technique used in this research is the descriptive analysis method. The results of research on employee performance at KUD Tani Bahagia Mojokerto showed: Linear regression equation $Y = 4.862 + 0.217X_1 + 0.431X_2 + (-0.061)X_3$. The emotional intelligence variable has no partial effect on the performance of KUD Tani Bahagia employees, Mojokerto Regency. This is proven by the significance value of 0.178. The reward variable partially influences the performance of KUD Tani Bahagia employees, Mojokerto Regency. This is proven by a significance value of 0.002. The training variable has no partial effect on the performance of KUD Tani Bahagia employees, Mojokerto Regency. This is proven by a significance value of 0.710. The variables emotional intelligence (X_1), reward (X_2) and training (X_3) simultaneously influence the performance of KUD Tani Bahagia employees, Mojokerto Regency. This is proven by the SPSS output results which have a significance value of 0.001. The reward variable is the most dominant variable in employee performance at KUD Tani Bahagia, Mojokerto Regency. This is proven by the regression coefficient results of $0.431 (X_2) > 0.210 (X_1)$ and $-0.061 (X_3)$.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Rewards, Training, and Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto yang meliputi kecerdasan emosional, reward dan pelatihan, baik secara parsial maupun simultan serta mencari tahu variabel paling dominan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden ditentukan dengan metode probability sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, studi pustaka dan observasi langsung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Hasil penelitian kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Mojokerto diperoleh hasil: Persamaan regresi linear $Y = 4,862 + 0,217X_1 + 0,431X_2 + (-0,061)X_3$. Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara parsial dan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,178. Variabel reward berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,002. Variabel pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja karyawan KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,710. Variabel kecerdasan emosional (X1), reward (X2) dan pelatihan (X3) berpengaruh secara simultan kinerja karyawan KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil output SPSS yang memiliki nilai signifikansi 0,001. Variabel reward merupakan variabel paling dominan terhadap kinerja karyawan di KUD tani Bahagia Kabupaten Mojokerto. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai hasil koefisien regresi 0,431 (X2) > 0,210 (X1) dan -0,061 (X3).

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, *Reward*, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya sebuah organisasi dan Perusahaan, manusia merupakan sebuah investasi yang penting. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bentuk pemanfaatan serta mengatur setiap individu agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk mengelola kepentingan-kepentingan yang berhubungan dengan karyawan serta Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan elemen penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan dikarenakan mampu menghubungkan kesenjangan kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara dalam (Puput Widiyanti, 2019)\. Kinerja karyawan diharapkan dapat berjalan dengan baik terutama mengenai absensi saat bekerja harus menjadi perhatian penting yang harus diperhatikan. Mengingat absensi kerja merupakan hal penting yang kedepannya dapat memberikan dampak kepada organisasi. Selain itu kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai hal seperti kecerdasan emosional, *reward*, dan pelatihan kerja.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menguasai emosi diri sendiri dan orang lain. Menurut Robins dan Judge dalam (Iche Chyntya Navy Ariesta, 2016) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mendeteksi dan mengelola isyarat-isyarat emosional dan informasi. Keadaan saat ini mengenai kecerdasan emosional di mitra satu dengan mitra yang lain terjadi masalah yang timbul terkait dengan kurangnya kecerdasan emosional yaitu masih terlihatnya karyawan yang tidak dapat mengendalikan emosionalnya secara sehat kepada sesama karyawan di mitra yang berbeda yang mengakibatkan kondisi lingkungan kerja kurang sehat. Maka dari itu KUD Tani Bahagia selaku yang bertanggung

jawab harus lebih memperhatikan kecerdasan emosional pada karyawan masing-masing mitra dibawah naungannya.

Selain kecerdasan emosional, *reward* juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sunarto dkk, dalam (Wijaya, 2021), *reward* merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh karyawan yang profesional. *Reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat dikatakan kurang tepat, terutama *reward* berupa bonus dan kenaikan pangkat yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan. Kurang tepatnya pemberian *reward* menyebabkan turunnya kinerja karyawan sehingga diharapkan KUD Tani Bahagia dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian reward yang tepat baik itu dalam gaji, bonus maupun kenaikan jabatan. Pemberian *reward* tersebut diharapkan dapat meningkatkan retensi karyawan dan branding perusahaan sebagai tempat kerja yang baik dan menghargai kinerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional dan *reward*, pelatihan kerja merupakan hal yang penting dalam kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang memiliki tujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja pada keahlian tertentu sesuai dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan kerja yang ada di KUD Tani Bahagia saat ini masih belum teratur dan tidak tepat waktu. Diharapkan program pelatihan kerja yang teratur dan tepat waktu dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja serta mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Dari keseluruhan mitra yang berada pada KUD Tani Bahagia Mojokerto yaitu mitra produksi tembakau dengan PT HM Sampoerna, mitra produksi dan penjualan pupuk dengan PT Pupuk Kartim, intensifikasi tebu dengan PG Gempolkerep, supermarket serta listrik, PDAM, dan potongan tagihan telepon.. Dari keempat mitra tersebut, penulis dapat mengidentifikasi fenomena dan kondisi yang ada pada KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto sebagai berikut, kecerdasan emosional yang diterapkan karyawan KUD Tani Bahagia masih dianggap kurang karena diduga oleh kurangnya kepekaan terhadap lingkungan sekitar sehingga dapat menyebabkan pengurangan kesadaran diri, yang dapat menyebabkan kekurangan kecerdasan emosional. Pemberian reward yang kurang tepat, baik berupa bonus maupun kenaikan pangkat pada karyawan KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto yang

mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan. Pelatihan yang kurang teratur atau tidak tepat waktu pada karyawan KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto dapat mengakibatkan kurangnya motivasi individu atau karyawan disana. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah kecerdasan emosional, *reward* dan pelatihan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto dan menentukan variabel mana yang paling dominan diantara kecerdasan emosional, *reward*, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto.

Berdasarkan penjabaran fenomena masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Reward*, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto.**

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah salah satu upaya kemampuan pengendalian emosi diri dan pengendalian emosi orang lain dan untuk merasakan, memahami perasaan orang lain serta untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain. Menurut Robbins dan Judge dalam (Iche Chyntya Navy Ariesta, 2016) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mendeteksi dan mengelola isyarat-isyarat emosional dan informasi. Kecerdasan emosional merupakan suatu keterampilan yang dapat dilatih yang membutuhkan retribusi dan pendidikan baik formal maupun informal.

Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek, Menurut Robbins dan Judge dalam (Iche Chyntya Navy Ariesta, 2016), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri sendiri (*self-awareness*), merupakan kemampuan untuk melihat diri sendiri secara jelas dan objektif melalui refleksi dan introspeksi. Pengelolaan diri sendiri (*self-management*), merupakan prosedur dimana individu mengatur perilaku sendiri dengan tujuan agar lebih mandiri, lebih independen, dan lebih mampu memprediksikan masadepan. Motivasi diri sendiri (*self-motivation*), merupakan kemampuan untuk mendorong diri sendiri melakukan suatu hal dalam rangka mencapai tujuan. Empati (*empathy*), merupakan kemampuan untuk memahami, merasakan, dan mungkin berbagi serta menanggapi pengalaman orang lain. Ini melibatkan pengambilan sudut pandang orang lain. Dan terakhir yaitu kecakapan sosial (*social skills*), merupakan kemampuan untuk berkomunikasi efektif dengan orang lain, baik secara verbal maupun non-verbal, sesuai dengan situasi dan kondisi

yang ada pada saat itu.

Reward

Reward adalah suatu jenis apresiasi atau ganjaran yang diberikan kepada individu atau kelompok atas perilaku baik, keunggulan, prestasi ataupun berhasil dalam melaksanakan suatu tugas yang telah diberikan. Menurut Sunarto dkk dalam (Wijaya, 2021) *reward* merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh karyawan yang profesional. Memberikan *reward* seperti bonus dan insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan utama pemberian *reward* adalah menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi

Reward merupakan bentuk apresiasi untuk mendapatkan karyawan profesional. Menurut Sunarto dkk, dalam (Wijaya, 2021) indikator *reward* meliputi gaji, yaitu suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Bonus dan Insentif, merupakan sejumlah pendapatan tambahan yang diberikan perusahaan di luar upah atau gaji pokok karyawan sebagai hadiah. Tunjangan, merupakan bentuk kompensasi non-gaji yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji pokok mereka. Kesejahteraan, merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mencakup kesejahteraan ekonomi (seperti peningkatan penghasilan), kesejahteraan jiwa (seperti kesehatan, keselamatan dan ketenteraman), kesejahteraan sosial (meliputi kesejahteraan material dan spiritual), dan kesejahteraan masyarakat (mengacu pada tingkatan kesejahteraan yang diperoleh oleh individu-individu dalam suatu masyarakat, yang diukur melalui indikator seperti umur, jumlah tanggungan dan pendapatan). Pengembangan karir, proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Dan terakhir Penghargaan Psikologis dan Sosial, penghargaan psikologis merupakan penghargaan intrinsik yang datang dari dalam diri seorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sendiri, yang mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri. Sedangkan penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi, dan dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan yang rutin dilakukan serta sesuai dan tepat waktu dapat menjadi motivasi bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam berkegiatan yang kedepannya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Terdapat indikator pelatihan yang mana metode ini digunakan untuk mengukur efektifitas dan kinerja pelatihan. Menurut Mangkunegara dalam (Margareth, 2017) menjelaskan indikator pelatihan kerja mencakup instruktur, karena pelatih pada umumnya

bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, maka pelatih yang dipilih untuk memberikan materi harus memiliki kualifikasi, personal serta kompeten pada bidangnya. Peserta, peserta pelatihan dipilih berdasarkan persyaratan serta kualifikasi tertentu, selain itu peserta pelatihan harus memiliki semangat tinggi ketika mengikuti kegiatan pelatihan. Materi, materi pengembangan sumber daya manusia mengacu pada bahan ajar serta kurikulum yang sejalan dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia yang ingin dicapai sebuah perusahaan. Materi pelatihan juga harus diperbarui dari Waktu ke waktu sehingga peserta dapat memahami permasalahan yang muncul dalam situasi terkini. Pelatihan staf yang berkesinambungan dan efektif akan lebih terjamin apabila metode pelatihan sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Dan terakhir yaitu Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penempatan sasaran agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. Maka dari itu, pelatihan karyawan harus dikelola dengan baik karena melalui adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai goals mereka.

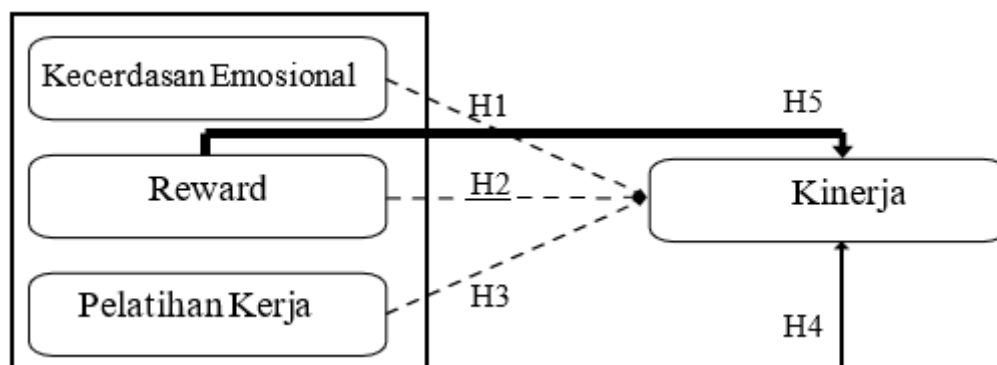
Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara dalam (Firmansyah & Maria, 2022) kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai mengacu pada pelaksanaan tugas dimana pegawai harus melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan program kerja perusahaan atau organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja untuk mencapai visi, misi dan tujuan.

Terdapat indikator yang merupakan alat ukur yang digunakan untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara dalam (Firmansyah & Maria, 2022) terdapat 4 indikator kinerja yaitu, Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1

Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Oleh Penulis , 2024

Keterangan :

- - - -> Pengaruh Parsial
- ==> Pengaruh Simultan Dominan

Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam (Putri et al., 2019) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan dari latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto.

H2 : Diduga reward berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto.

H3 : Diduga pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto.

H4 : Diduga kecerdasan emosional, reward dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto.

H5 : Diduga variabel yang paling dominan adalah reward terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto

III. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Prof. Dr. Sugiyono, (2015) metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian berlandaskan filosofi positivisme, dimana populasi atau sampel tertentu disurvei, data dikumpulkan dengan menggunakan alat penelitian, dan penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan dan analisis data artistik. Dengan menggunakan SPSS versi 29, dan dapat melakukan uji validitas ganda, reabilitas, dan linier. 40 orang dalam penelitian ini adalah karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah responden kurang dari 100, maka penulis mengambil 100% dari jumlah karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto yang berjumlah 40 karyawan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Total Sig. (2-tailed)	Keterangan
-----------------	------------------------	------------------------------	-------------------

Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,001	<i>Valid</i>
	X1.2	0,001	<i>Valid</i>
	X1.3	0,001	<i>Valid</i>
	X1.4	0,001	<i>Valid</i>
	X1.5	0,001	<i>Valid</i>
	X1.6	0,001	<i>Valid</i>
	X1.7	0,001	<i>Valid</i>
	X1.8	0,001	<i>Valid</i>
	X1.9	0,001	<i>Valid</i>
	X1.10	0,001	<i>Valid</i>
Variabel	Item Pertanyaan	Total Sig. (2-tailed)	Keterangan
Reward (X2)	X2.1	0,001	<i>Valid</i>
	X2.2	0,001	<i>Valid</i>
	X2.3	0,001	<i>Valid</i>
	X2.4	0,001	<i>Valid</i>
	X2.5	0,001	<i>Valid</i>
	X2.6	0,001	<i>Valid</i>
	X2.7	0,001	<i>Valid</i>
	X2.8	0,001	<i>Valid</i>
	X2.9	0,001	<i>Valid</i>
	X2.10	0,001	<i>Valid</i>
	X2.11	0,001	<i>Valid</i>
	X2.12	0,001	<i>Valid</i>
Variabel	Item Pertanyaan	Total Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pelatihan (X3)	X3.1	0,001	<i>Valid</i>
	X3.2	0,001	<i>Valid</i>
	X3.3	0,001	<i>Valid</i>
	X3.4	0,001	<i>Valid</i>
	X3.5	0,001	<i>Valid</i>

	X3.6	0,001	<i>Valid</i>
	X3.7	0,001	<i>Valid</i>
	X3.8	0,001	<i>Valid</i>
	X3.9	0,001	<i>Valid</i>
	X3.10	0,001	<i>Valid</i>
Variabel	Item Pertanyaan	Total Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,001	<i>Valid</i>
	Y1.2	0,001	<i>Valid</i>
	Y1.3	0,001	<i>Valid</i>
	Y1.4	0,001	<i>Valid</i>
	Y1.5	0,001	<i>Valid</i>
	Y1.6	0,001	<i>Valid</i>
	Y1.7	0,001	<i>Valid</i>
	Y1.8	0,001	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Hasil pengujian validitas yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel diatas, didapatkan hasil kuisioner yang berisi 4 variabel tersebut terdapat 40 item baik berupa pertanyaan atau pernyataan yang telah diisi oleh 40 responden pada penelitian ini. Hasil uji validitas yang dilakukan peneliti menggunakan SPSS 29 pada tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan variabel adalah valid. Instrumen pertanyaan atau pernyataan dapat dikatakan valid apabila mempunyai nilai signifikan koefisien kurang dari 0.05.

Tabel 2
Hasil Uji Raliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	N of Item	Ketereangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,857	10	<i>Reliable</i>
<i>Reward</i> (X2)	0,888	12	<i>Reliable</i>

Pelatihan (X3)	0,843	10	<i>Reliable</i>
Kinerja (Y)	0,890	8	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

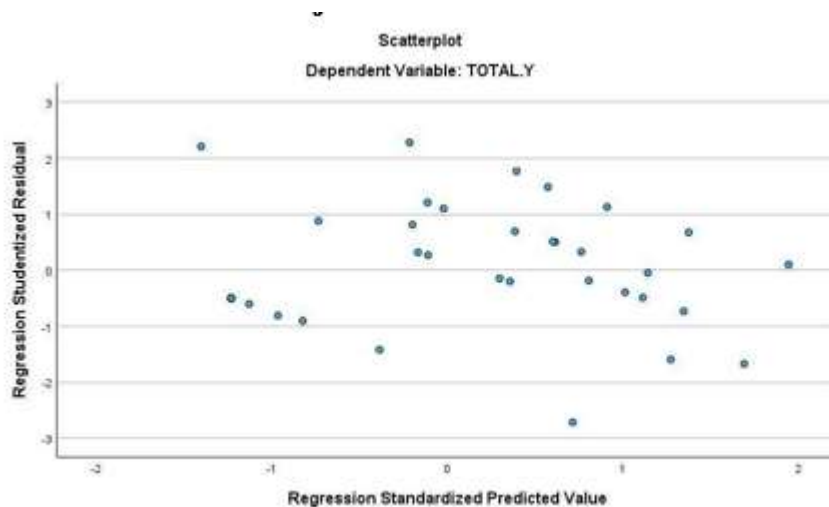
Diketahui dari tabel diatas bahwa nilai cronbach's alpha dari setiap variabel lebih besar dari 0.60. jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dan variabel dependen penelitian ini memiliki tingkat reabilitas yang tinggi atau dinyatakan reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>		
Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>		
X1 Kecerdasan Emosional	0.465	2.149
X2 <i>Reward</i>	0.475	2.106
X3 Pelatihan	0.547	1.829

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Diketahui dari tabel hasil uji multikolinieritas diatas apabila nilai keseluruhan variabel independen menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0.1 yaitu kecerdasan emosional sebesar 0.465, reward sebesar 0.475 dan pelatihan sebesar 0.547 serta dapat dilihat apabila nilai VIF pada hasil uji multikolinieritas kurang dari angka 10 yaitu kecerdasan emosional sebesar 2.149, *reward* sebesar 2.106 dan pelatihan sebesar 1.829. Maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut maka dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi yang digunakan.



Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Dari gambar grafik scatterplot hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat apabila suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Apabila terdapat suatu pola tertentu dalam grafik maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar grafik scatterplot diatas dapat dinyatakan jika tidak terjadi heteroskedastisitas di penelitian ini. Hal tersebut dapat dinyatakan karena hasil titik yang ada menyebar secara acak atau tidak beraturan baik diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu y

Tabel 4

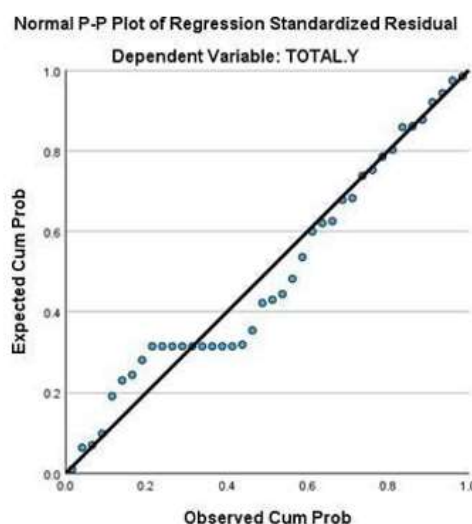
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12007929
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138

Test Statistic	Negative	-1.08
		1.38
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.054
Monte Carlo Sig (2-tailed) ^d	Sig.	.052
	99% Confidence Lower Bound	.046
	Interval Upper Bound	.058

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogrov-Smirnov yang disajikan pada tabel diatas, data variabel dependen dan variabel independent data distribusi secara normal. Hal tersebut dapat dilihat dari Nilai Asym sig (2 Tailed) sebesar $0,054 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini Data berdistribusi normal. Karena signifikasi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normal.



Gambar 3

Hasil Uji Normal Probability Plot

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Dengan mengamati representasi grafis Normal Probability Plot, dan dapat disimpulkan bahwa terlihat titik-titik tersebut mengikuti dan mendekati garis diagonal, yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas artinya data berdistribusi normal.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	<i>standardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.862	4.337		1.121	.270
Kecerdasan Emosional (X1)	.217	.158	.237	1.373	.178
Reward (X2)	.431	.131	.563	3.291	.002
Pelatihan (X3)	-.061	.162	-.060	-.375	.710

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 4,862 + 0,217X_1 + 0,431X_2 + (-0,061)X_3$$

Berdasarkan tabel diatas maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4,862 yang menyatakan apabila variabel kecerdasan emosional, reward, pelatihan sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Dari hasil uji regresi linear berganda pada tabel diatas nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 0,217 yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi reward (X2) sebesar 0,431 yang artinya reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi pelatihan (X3) sebesar -0,061, variabel ini bernilai negatif karena pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil yang telah didapatkan tersebut maka hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (0,210), reward (0,431) dan pelatihan (-0,061); Maka setelah didapatkan hasil apabila $0,431 > 0,217$ dan $-0,061$ maka

peneliti menyimpulkan bahwa *reward* adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	Signifikansi
(<i>constant</i>)	0,270
X1 Professionalisme Kerja	0,178
X2 <i>Reward</i>	0,002
X3 Kedisiplinan	0,710

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Tabel 7 Hitung t Tabel

t tabel melalaui excel	t tabel melalui tabel
= TINV(0,05;26)	Jml Responden – Jml Variabel = 36
= 2,028	Dilihat Pada Tabel 36 = 2,028

Sumber : Diolah Oleh Penulis, 2024

Dari hasil tabel menunjukkan kecerdasan emosional (X1) nilai t hitung $1,373 < t$ tabel 2,028 dan siginifikansi $0,178 > 0,05$ sehingga kecerdasan emosional (X1) tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja (Y). Pada variabel reward (X2) nilai t hitung $3,291 > t$ tabel 2,028 dan siginifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga reward (X2) berpengaruh parsial terhadap kinerja (Y). Pada variabel pelatihan (X3) nilai t hitung $-0,375 < t$ tabel 2,028 dan siginifikansi $0,710 > 0,05$ sehingga pelatihan (X3) tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja (Y).

Tabel 8
Hasil Uji F (Uji Simultan)

Variabel	Signifikansi
X1 Professionalisme Kerja	0,001
X2 <i>Reward</i>	
X3 Kedisiplinan	

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,005. Maka disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, *Reward*, Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto.

Gambar 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.562	1.930

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai Adjusted R Square sebesar 0,562. Artinya bahwa besarnya dukungan variabel Kecerdasan Emosional, *Reward* dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto sebesar 56,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi ini

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Reward* dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto dengan data yang diolah menggunakan program SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) dan Pelatihan (X3) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan, sedangkan *Reward* (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto. Hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Variabel kecerdasan emosional (X1) tidak berpengaruh secara parsial dan terhadap kinerja karyawan KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,178 > 0,005$.
- Variabel *reward* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,005$.

- c. Variabel pelatihan (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,710 > 0,005$.
- d. Variabel kecerdasan emosional (X1), reward (X2) dan pelatihan (X3) berpengaruh secara simultan kinerja karyawan KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil output SPSS yang memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
- e. Variabel paling dominan adalah reward, reward merupakan variabel paling dominan terhadap kinerja karyawan di KUD tani Bahagia Kabupaten Mojokerto. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai hasil koefisien regresi $0,431$ (X2) $> 0,210$ (X1) dan $-0,061$ (X3).

Saran

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa reward merupakan hal penting dan paling berpengaruh serta dominan terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto. Sedangkan kecerdasan emosional dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto. Saran dari peneliti, diharapkan pihak yang bersangkutan serta karyawan dapat memperhatikan dan meningkatkan kecerdasan emosional seperti memberikan diklat guna meningkatkan kecerdasan emosional sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam berkeja, memberikan reward yang sesuai dan tepat waktu sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto, serta dapat memberikan pelatihan secara rutin dan tepat waktu seperti pelatihan tim, pelatihan teknologi dan pengembangan sumber daya manusia agar pelatihan ini kedepannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Kabupaten Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesta, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.
- Mangkunegara. (2017). *Mengkunegara pelatihan kerja*. 2009.

- Margareth, H. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Perekonomian Daerah*, 32.
- Prof.Dr.Sugiyono. (2015). *Metode_Penelitian_Pendidikan_Sugiyono_20.pdf* (pp. 47–281).
- Puput Widiyanti. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sambel Layah Corporation. 1998.*
- Putri, S. I. N., Selvy, Roles, G. H., & Ellen, A. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada Pt. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Maznajemen*, 5(1), 71–80.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28.
<https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>