



JAMEK (JURNAL AKUTANSI MANAJEMEN EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN)
Vol 02, No3, Januari 2022
ISSN 2774-809X(media online)
Hal 65-76

Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kecerdasan Emosional pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan

Deby Kartika Pohan¹, Ezzah Nahrishah^{*2}, Annisha Suvero Suyar³
Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan

Email: debypohan26@gmail.com¹, ezzahnahrishah@gmail.com², annishasuvero.24@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berjenis kuantitatif, pendekatan yang digunakan ialah kausalitas serta inferensial. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS 23. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, variabel kualitas pelatihan mampu memengaruhi kecerdasan emosional sebesar 17,7% sisanya sebesar 82,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya. Sementara variabel kualitas pelatihan, kecerdasan emosional mampu memengaruhi kinerja pegawai sebesar 45,6% sisanya sebesar 54,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya. Kualitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional. Kualitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas pelatihan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kualitas Pelatihan, Kinerja, Kecerdasan Emosional

Abstract

This study aims to determine how the influence of the quality of training on employee performance through emotional intelligence at the Belawan Customs and Excise Supervision and Service Office. The type of research used in this research is quantitative, the approach used is causality and inferential. The number of samples in this study were 100 respondents. This study uses path analysis techniques with the help of SPSS 23. Based on the tests carried out, the training variable is able to affect emotional intelligence by 17.7% and 82.3% is explained by other variables or factors. While the quality of training, emotional intelligence affects employee performance by 45.6%, the remaining 54.4% is explained by other variables or factors. The quality of training has a significant effect on emotional intelligence. The quality of training has a significant effect on employee performance. Emotional intelligence has a significant effect on employee performance. The quality of training and emotional intelligence together or have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Quality of Training, Performance, Emotional Intelligence*

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah instansi yang semakin berkembang untuk mencapai tujuannya, setiap instansi memerlukan sumber daya yang unggul untuk mencapainya, terutama Sumber Daya Manusia (SDM). Di mana seperti yang diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah organisasi, sebab sumber daya manusia lah yang merupakan penggerak utama dalam

sebuah organisasi. SDM harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar terus berkelanjutan memberikan yang terbaik bagi instansi tempat mereka bekerja, diberikan perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-hak mereka.

Mengelola para sumber daya manusia (pegawai) tersebut tidaklah mudah karena banyak yang harus dipahami dalam menjadikan para pegawai (SDM) tersebut menjadi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Mempertahankan dan melatih sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi guna tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan (Nugroho & Paradifa, 2020). Kinerja para pegawai perlu dijadikan bahan evaluasi bagi seorang pemimpin di mana juga akan meningkatkan kecerdasan emosional para pegawai.

Semakin bertumbuh kembangnya organisasi, para pegawai harus bisa mengelola kecerdasan emosional yang mereka miliki dan juga mampu berhubungan baik dengan setiap orang, dituntut untuk melakukan peningkatan kualitas pelatihan, guna memiliki kapasitas untuk melakukan terobosan dalam hal kebijakan yang baik dalam meningkatkan kinerja (*performance*) dan berdampak pada kecerdasan emosional dalam memajukan jalannya organisasi. Untuk tercapainya tujuan dari instansi sangat tergantung pada kinerja para pegawai dan kecerdasan emosional yang berbeda dari setiap individu.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan (KPPBC TMP Belawan) merupakan unit vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kementerian Keuangan Republik Indonesia, berada di bawah komando Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sumatera Utara, KPPBC TMP Belawan membawahi wilayah kerja meliputi Pelabuhan Belawan yang merupakan salah satu pelabuhan laut besar di Indonesia.

Tabel 1
Capaian Kinerja Pegawai KPPBC TMP Belawan

Capaian Kinerja Pegawai			
	2017	2018	2019
Cukup	1	2	2
Baik	55	55	24
Baik sekali	132	149	205
Total pegawai	188	206	231

Sumber: KPPBC TMP Belawan, 2021

Dari Tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan dari setiap tahunnya, di mana diketahui pada tahun 2017 dari total 188 pegawai ada 1 pegawai yang capaian kinerjanya termasuk dalam kategori cukup, 55 orang masuk dalam kategori baik, dan 132 orang dalam kategori baik sekali. Pada tahun 2018 dan 2019 pegawai dalam kategori cukup meningkat menjadi 2 orang, dalam kategori baik ada 24 pegawai di tahun 2019, kategori baik sekali ada 149 pegawai di tahun 2018 dari total pegawai 206 orang, namun pada tahun 2019 menjadi 205 orang yang terdapat dalam kategori baik sekali dari total 231 pegawai.

Tabel 2
Target dan Realisasi Kepuasan Pengguna Jasa KPPBC TMP Belawan

Indeks Kepuasan Pengguna Jasa		
Tahun	Target	Realisasi
2017	4 (Skala 5)	4,02 (Skala 5)
2018	4,06 (Skala 5)	3,94 (Skala 5)
2019	4,01 (Skala 5)	3,89 (Skala 5)

Sumber: KPPBC TMP Belawan, 2021



JAMEK (JURNAL AKUTANSI MANAJEMEN EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN)
Vol 02, No3, Januari 2022
ISSN 2774-809X(media online)
Hal 65-76

Dari Tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 realisasi indeks kepuasan pengguna jasa melebihi target, sedangkan pada tahun 2018 saat target dinaikkan menjadi 4,06 realisasinya tidak bisa mencapai target, begitu pula pada tahun 2019, saat targetnya diturunkan menjadi 4,01 realisasinya juga belum mencapai target. Oleh sebab itu, perlu diketahui apa yang menjadi penyebab menurunnya kinerja para pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan, karena sesungguhnya setiap pegawai KPPBC TMP Belawan ingin berprestasi dalam segala hal untuk mewujudkan visi dan misi instansi menjadi makin baik.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Kinerja menjadi suatu cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari instansi atau perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil dari sebuah proses penyelesaian pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai sesuatu hasil yang diinginkan. Konsistensi kinerja pegawai adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Edison et al., (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kemudian Sutrisno (2016), mengartikan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugasnya.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Menurut Simanjuntak (2005), kinerja dipengaruhi oleh:

- Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental (kecerdasan emosional, kecerdasan sosial), dan kondisi fisik pegawai.
- Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
- Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.2 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian dan kesiapan diri dalam menghadapi segala ketidakpastian untuk mencapai suatu tujuan membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan. Menurut Goleman (2016), kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Emosi tersebut biasanya dibangkitkan oleh peristiwa eksternal dan reaksi emosional yang ditunjukkan pada peristiwa dan kadang-kadang dibangkitkan oleh motivasi, sehingga antara emosi dan motivasi terjadi hubungan interaktif.

Kemampuan atau kecerdasan emosional menurut Tadkiroatun (2008), disebut kecerdasan intrapersonal ditandai dengan kemampuan memahami perasaan diri sendiri dan kemampuan membedakan emosi, serta pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan diri. Seseorang yang memiliki kecerdasan intrapersonal belajar sesuatu melalui diri mereka sendiri.

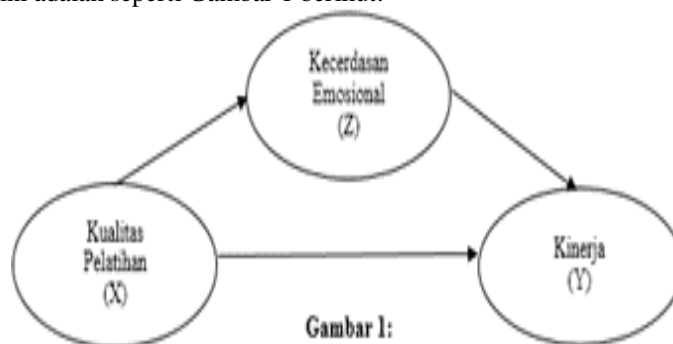
2.3 Kualitas Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan suatu wadah lingkungan bagi para pegawai, di mana mereka bisa memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Pengukuran efektivitas pelatihan merupakan suatu tantangan, di mana dalam faktanya, ada hubungan antara usaha pelatihan dan hasilnya dalam pekerjaan serta tidak ada yang dapat menyangkal bahwa pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kinerja pegawai perusahaan, yang merupakan kinerja keseluruhan unjuk kerja suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2010), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, di mana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut Rivai & Sagala (2011), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Sedangkan menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

2.4 Kerangka Konseptual

Merujuk dari permasalahan penelitian dan kajian teoritis mengenai kualitas pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional, maka kerangka konseptual yang diajukan untuk penelitian ini adalah seperti Gambar 1 berikut:



Hipotesis yang diajukan berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual yang telah dibuat maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kualitas pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kecerdasan emosional.
2. Kualitas pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kualitas pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berjenis kuantitatif, pendekatan yang digunakan ialah kausalitas serta inferensial. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan (KPPBC TMP Belawan), beralamat di Jl. Anggada II Kotak Pos No. 2 Belawan, 20411. Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS 23.



JAMEK (JURNAL AKUTANSI MANAJEMEN EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN)
Vol 02, No3, Januari 2022
ISSN 2774-809X(media online)
Hal 65-76

Dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, Sarwono (2011) menyarankan untuk menggunakan sampel minimal 100 dengan tingkat kesalahan sebesar 10% untuk memperoleh hasil analisis yang signifikan dan lebih akurat pada analisis jalur (*path analysis*). Maka dari itu, sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 100 sampel. Teknik pengambilan sampel digunakan teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel di mana tiap unsur yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017).

3.1. Pengujian Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner bisa dikatakan valid atau tidak valid berdasarkan kriteria Rachmawati & Astuti (2016), sebagai berikut:

- a. Apabila suatu nilai signifikan $< 0,05$ dengan (α 5%) maka kuesioner dapat dikatakan valid.
- b. Apabila suatu nilai signifikan $> 0,05$ dengan (α 5%) maka kuesioner dapat dikatakan tidak valid.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel jika jawaban yang diberikan oleh responden bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Untuk mengukur reliabilitas dapat menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), sehingga bisa diketahui suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* $> 0,70$, dan sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* dari suatu variabel $< 0,70$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2018).

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Santoso (2012), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,10 (Ghozali, 2018).

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018).



JAMEK (JURNAL AKUTANSI MANAJEMEN EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN)

Vol 02, No3, Januari 2022

ISSN 2774-809X(media online)

Hal 65-76

Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan metode uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual dari model yang diestimasi terhadap variabel-variabel penjelas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independen. Jika Probabilitas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika Probabilitas $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Path Analysis (Analisis Jalur)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*mode casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2018). Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

3.4 Pengujian Hipotesis

3.4.1 Uji T (*T-Test*)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila t hitung $> t$ tabel maka ada pengaruh antara variabel independen dan dependen dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen dan demikian sebaliknya (Sarwono, 2011).

Hipotesis yang diuji dalam penelitian:

1. Untuk variabel T1 terdapat pengaruh positif signifikan antara kualitas pelatihan terhadap kecerdasan emosional.
2. Untuk variabel T2 terdapat pengaruh positif signifikan antara kualitas pelatihan terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk variabel T3 terdapat pengaruh positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

3.4.1 Uji F (*F-Test*)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan F hitung $> F$ tabel maka ada pengaruh antara variabel independen dan dependen. Untuk signifikansi, jika $F < 5\%$ maka adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen (Sarwono, 2011). Hipotesis yang diuji dalam penelitian:

1. Untuk variabel F1 terdapat pengaruh positif signifikan antara kualitas pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pernyataan pada kuesioner yang telah dirancang. Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai korelasi (R hitung) dari butir pertanyaan tersebut > R tabel (0,361). Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 23 hasil *Corrected Item - Total Correlation* terhadap R tabel, didapat hasil R hitung > R tabel, sehingga disimpulkan seluruh pernyataan pada kuesioner telah valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kinerja Pegawai (Y)	0.956	Reliabel
Kecerdasan Emosional (Z)	0.949	Reliabel
Kualitas Pelatihan (X)	0.953	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Dari Tabel 3 tersebut diketahui bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel, yakni jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.3 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.
- Jika probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Tabel 4
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.44403455
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.090
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.992
Asymp. Sig. (2-tailed)		.278

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4, diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,278, karena nilai probabilitas p, yakni 0,278, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

4.4 Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan Emosional (Z)	.823	1.215
Kualitas Pelatihan (X)	.823	1.215

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 5, diketahui nilai VIF dari kecerdasan emosional adalah 1.215 dan nilai VIF dari kualitas pelatihan adalah 1.215. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (5%). Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.810	.212		3.825	.000
Kualitas Pelatihan (X)	-.038	.054	-.076	-.700	.486
Kecerdasan Emosional (Z)	-.096	.053	-.199	-1.832	.070

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai Sig. Glejser dari kualitas pelatihan adalah 0.486 > 0.05, nilai Sig. Glejser dari kinerja pegawai adalah 0.070 > 0.05. Diketahui seluruh nilai Sig. Glejser dari masing-masing variabel bebas di atas 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 7 disajikan hasil analisis jalur kualitas pelatihan terhadap kecerdasan emosional. Sementara Tabel 8 disajikan hasil analisis jalur kualitas pelatihan, kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7
Analisis Jalur: Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

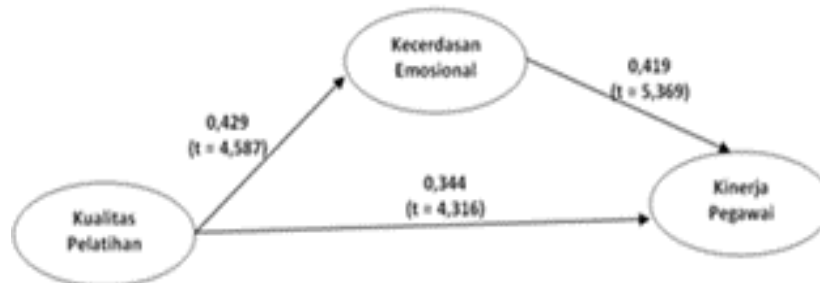
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.118	.346		6.123	.000
Kualitas Pelatihan (X)	.429	.094	.420	4.587	.000

a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional (Z)

Tabel 8
Analisis Jalur: Kualitas Pelatihan, Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.926	.314		2.945	.004		
Kecerdasan Emosional (Z)	.419	.078	.443	5.369	.000	.823	1.215
Kualitas Pelatihan (X)	.344	.080	.356	4.316	.000	.823	1.215

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Gambar 2
Diagram Analisis Jalur

Berdasarkan Tabel 7 dan Tabel 8, diperoleh persamaan analisis jalur sebagai berikut:

- Kecerdasan Emosional = 2,118 + 0,429 Kualitas Pelayanan
- Kinerja Pegawai = 0,926 + 0,419 Kecerdasan Emosional + 0,344 Kualitas Pelayanan

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 7:

- Diketahui nilai konstanta adalah 2,118. Nilai tersebut dapat diartikan apabila kualitas pelatihan tidak berpengaruh terhadap kecerdasan emosional, maka nilai variabel kecerdasan emosional adalah 2,118.
- Diketahui nilai koefisien jalur dari variabel kualitas pelatihan adalah 0.429, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika kualitas pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, maka kecerdasan emosional cenderung meningkat sebesar 0.429.

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 8:

- a. Diketahui nilai konstanta adalah 0,926. Nilai tersebut dapat diartikan apabila kualitas pelatihan, kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka nilai variabel kinerja pegawai adalah 0,926.
- b. Diketahui nilai koefisien jalur dari variabel kualitas pelatihan adalah 0.344, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika kualitas pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0.344.
- c. Diketahui nilai koefisien jalur dari variabel kecerdasan emosional adalah 0.419, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika kecerdasan emosional meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0.419.

4.7 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama atau simultan. Dalam hal ini, uji F digunakan untuk menguji apakah kualitas pelatihan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9
Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.363	2	8.181	40.657	.000 ^a
	Residual	19.520	97	.201		
	Total	35.882	99			

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelatihan (X), Kecerdasan Emosional (Z)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 9 mengenai uji pengaruh simultan dengan uji F, diketahui nilai F hitung 40,657 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung $40,657 > F$ tabel 3,09 dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka kualitas pelatihan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.8 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7, diketahui statistik t atau t hitung dari kualitas pelatihan adalah $4,587 > t$ tabel 1,98 dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni $<$ tingkat signifikansi 0,05, maka kualitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional. Kemudian hasil pengujian pada Tabel 8, diketahui statistik t atau t hitung dari kualitas pelatihan adalah $4,316 > t$ tabel 1,98 dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni $<$ tingkat signifikansi 0,05, maka kualitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara statistik t atau t hitung dari kecerdasan emosional adalah $5,369 > t$ tabel 1,98 dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni $<$ tingkat signifikansi 0,05, maka kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.9 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 10
Koefisien Determinasi: Kualitas Pelatihan terhadap Kecerdasan Emosional
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420	.177	.168	.58041

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelatihan (X)

Tabel 11
Koefisien Determinasi: Kualitas Pelatihan, Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675	.456	.445	.44859

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelatihan (X), Kecerdasan Emosional (Z)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 10, diketahui nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah 0,177. Nilai tersebut dapat diartikan variabel kualitas pelatihan mampu memengaruhi kecerdasan emosional sebesar 17,7% sisanya sebesar $100\% - 17,7\% = 82,3\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya. Berdasarkan Tabel 11, diketahui nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah 0,456. Nilai tersebut dapat diartikan variabel kualitas pelatihan, kecerdasan emosional mampu memengaruhi kinerja pegawai sebesar 45,6% sisanya sebesar $100\% - 45,6\% = 54,4\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel kualitas pelatihan mampu memengaruhi kecerdasan emosional sebesar 17,7% sisanya sebesar 82,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya. Sementara variabel kualitas pelatihan, kecerdasan emosional mampu memengaruhi kinerja pegawai sebesar 45,6% sisanya sebesar 54,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.
- Kualitas pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kecerdasan emosional. Semakin baik kualitas pelatihan maka akan meningkatkan kecerdasan emosional para pegawai.
- Kualitas pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam kuesioner tersebut dinyatakan bahwa sebagian pegawai masih merasa bahwa materi yang diberikan belum lengkap dan masih ada sebagian dari mereka yang belum dapat dengan mudah memahaminya. Ada juga pegawai yang merasa metode pelatihan masih monoton.
- Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik tingkat kecerdasan emosional seorang pegawai, maka semakin meningkat pula kinerjanya.
- Kualitas pelatihan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kualitas pelatihan dan kecerdasan emosional, maka kinerja pegawai pun akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [2]Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3]Goleman, D. (2016). Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ (Terjemahan T. Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.



JAMEK (JURNAL AKUTANSI MANAJEMEN EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN)

Vol 02, No3, Januari 2022

ISSN 2774-809X(media online)

Hal 65-76

- [4] Kasmir. (2016). Analisis Laporan Keuangan. In *PT Raja Grafindo Persada*.
- [5] Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168.
- [6] Rachmawati, R., & Astuti, P. (2016). Persepsi Masyarakat terhadap Kebijakan Pengenaan Sanksi Biaya Paksa Terkait Penataan Pkl di Kasawan Kapatihan Kota Bandung. *Journal of Politic and Government Studies*, 5(02), 281-290.
- [7] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek, Cet. IV; *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- [8] Santoso, S., & Panduan Lengkap, S. (2012). Versi 20. *Jakarta: PT Elex Media Komputindo*.
- [9] Sarwono, J. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- [10] Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua. *Bandung: Mandar Maju*.
- [11] Simanjuntak Payaman, J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. *Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*.
- [12] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*.
- [13] Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke - 8. *Jakarta: Prenada Media Group*.
- [14] Tadkiroatun, M. (2008). Cerdas Melalui Bermain. *Jakarta: Grasindo*.
- [15] Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Pustaka Pelajar*.
<http://bcbelawan.beacukai.go.id>