

PENGARUH PELATIHAN, KECERDASAN EMOSIONAL,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PELAYARAN TEMPURAN EMAS SURABAYA

Oleh
Yossy Kanta Marga
margayossy@yahoo.com
Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Narotama Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metoda kuantitatif. Sampel penelitian adalah 40 karyawan PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1), kecerdasan emosional (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,033. Budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Kata kunci: Pelatihan, KecerdasanEmosional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan di satu sisi harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya, di sisi lain karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan, dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja masing-masing yang berbeda pula.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah kecerdasan emosional atau emotional quotient (EQ). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain. Kecerdasan emosional juga dituntut digunakan dalam situasi-situasi tugas yang membutuhkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang biasanya didasarkan pada pengalaman. Dengan pengelolaan kecerdasan emosional secara lebih baik, akan dapat meminimalisasi hambatan yang akan dihadapi oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik di lingkungan perusahaan. Budaya organisasi merupakan norma atau nilai yang dianut oleh sebuah organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi dapat direalisasikan antar sesama karyawan melalui sebuah komunikasi yang baik. Komunikasi tersebut akan memberikan informasi apa dan bagaimana suatu norma dan nilai perusahaan agar dapat dimengerti oleh seluruh karyawan.

Identifikasi mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan. Perusahaan digerakkan oleh sekelompok orang atau karyawan yang berperan aktif sebagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sementara di sisi lain para karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan, dan pengalaman yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut, tiap karyawan mempunyai perbedaan kinerja (performance) antara satu individu dengan individu lainnya.

Penelitian mengenai penerapan pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu dilakukan, agar perusahaan dapat mengetahui dengan jelas efektifitas kebijakan-kebijakan di bidang sumber daya manusia yang telah dilakukan serta potensi yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu agar perusahaan dapat memperbaiki kebijakan yang kurang memberi pengaruh pada kinerja karyawan, serta meningkatkan dan mengkombinasikan cara-cara baru dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayaran atau ekspedisi. PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya tentu harus selalu memperhatikan kinerja para karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Cara yang dapat ditempuh untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan adalah dengan melakukan pelatihan, meningkatkan kecerdasan emosional, dan menerapkan budaya organisasi yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan dan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan unsur yang terpenting dengan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan selanjutnya produktivitas organisasi.

Sementara itu, para ahli atau akademi dalam mengartikan istilah pelatihan mempunyai perbedaan sesuai dengan sudut pandang yang diyakini mereka. Notoadmojo (2002:26) pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menanamkan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan pendidikan, ketiga area kemampuan (kognitif, afektif dan psikomotor) memperoleh perhatian yang seimbang.

Kegiatan pengembangan pegawai, seperti yang dikemukakan Manulang (2001:34) bukan saja hanya dalam bentuk sikap pemimpin terhadap bawahannya, tetapi yang paling umum adalah dalam bentuk latihan. Latihan ini dapat berupa *on the job training*, *in service training*, sedangkan tindakan pemindahan atau promosi dapat pula dianggap sebagai bentuk lain dari pada pengembangan pegawai. Bentuk latihannya yaitu *on the job training*, yang sering pula diberi istilah lain yaitu *on the job coaching* atau *on the job teaching*. Ketiga istilah tersebut artinya sama saja, yaitu bahwa pegawai dikembangkan pada saat melakukan kegiatan-kegiatannya sehari-hari, tidak dalam suatu khusus. Dalam prakteknya, *on the job training* sering kali dipraktekkan terlebih-lebih kepada pegawai baru yang belum mempunyai pengalaman kerja, dengan maksud agar pegawai baru itu dapat melakukan pekerjaan tanpa banyak membuat kesalahan. Mereka disuruh bekerja dibawah asuhan atau pengawasan seorang pekerja atau mandor yang sudah berpengalaman.

Berbeda halnya dengan ungkapan Sikula dalam Mangkunegara (2000:44) yang membedakan: pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Pernyataan ini juga didukung oleh Tulus (2001:84) yang mengungkapkan, bahwa perbedaan pelatihan dengan pengembangan yaitu pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknik operasional secara sistematis, sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis sistematis.

Menurut Handoko (2011:110) tidak ada teknik pelatihan yang selalu paling baik diterapkan dalam suatu perusahaan. Metode terbaik tergantung pada sejauhmana suatu teknik pelatihan memenuhi faktor-faktor berikut:

1. Efektivitas biaya
2. Isi program yang dikehendaki
3. Kelayakan fasilitas-fasilitas
4. Preferensi dan kemampuan peserta
5. Preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih
6. Prinsip-prinsip belajar.

Tujuan Pelatihan

Pelatihan sebenarnya tidak terlepas dari konsep pengembangan sumber daya manusia sebab pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Jadi unsur-unsur yang terkandung di dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut menekankan pada kualitasnya. Oleh karena itu Musanef (2001:172) mengungkapkan tujuan pelatihan pada dasarnya yaitu:

1. Menyesuaikan kecakapan pengetahuan dan kepribadian pegawai dengan pekerjaan yang harus dilakukan dalam jabatan-jabatannya untuk mendapatkan hasil dan efisien kerja yang sebaik-baiknya.
2. Untuk mempertinggi mutu pekerjaan yang harus dilakukan dan mendapatkan hasil sebagaimana yang diharapkan menurut bidangnya masing-masing.
3. Untuk menguasai dan menciptakan serta mengembangkan metode kerja serta cara-cara kerja yang lebih baik.
4. Menetapkan pola berpikir yang sama.
5. Meningkatkan kecakapan pengetahuan dan pengabdian, keahlian serta keterampilan kearah pembinaan karier pegawai yang sebaik-baiknya.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Keterampilan EQ

bukanlah lawan keterampilan IQ atau keterampilan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Selain itu, EQ tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan. (Shapiro, 2001:10).

Sebuah model pelopor tentang kecerdasan emosional diajukan oleh Bar-On pada tahun 1992 dalam Goleman (2000:180), yang mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai: "Serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tututan dan tekanan lingkungan.

Menurut Gardner dalam Goleman (2002:52), kecerdasan pribadi terdiri dari: "Kecerdasan antar pribadi yaitu kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu membahu dengan kecerdasan. Sedangkan kecerdasan intra pribadi adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif." Faktor Kecerdasan Emosional, Goleman mengutip Salovey (2002:58-59) menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya dan memperluas kemampuan tersebut menjadi lima kemampuan utama, yaitu: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan.

Budaya Organisasi

Schein dalam Melinda (2007:170) memandang budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi terutama dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Pola pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota anggota baru dalam organisasi.

Pascale dan Athos dalam Sopiah (2008:128) mendefinisikan budaya organisasi sebagai falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan. Sedangkan budaya organisasi menurut Donnelly dan Lyndon dalam Nawawi (2006:285) adalah campuran antara nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dibentuk oleh semua orang yang terlibat dengan organisasi (pemilik, pimpinan, dan karyawan) yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan tipe struktur organisasi. Budaya organisasi melalui struktur organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan anggota organisasi. Orang-orang yang terlibat dalam organisasi merupakan sumber utama budaya organisasi, karena seseorang hanya akan bergabung pada organisasi yang dirasakan sesuai, demikian sebaliknya organisasi hanya akan sesuai dengan dan menerima orang-orang yang sesuai dengan nilai-nilai di dalam organisasi.

Dimensi Budaya Organisasi

Luthans (2002) menyebutkan sejumlah karakteristik yang penting dari budaya organisasi yang meliputi:

1. Aturan-aturan perilaku yaitu bahasa, terminologi, dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.\
2. Norma adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh di masyarakat kita kenal adanya norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat dan lain-lain
3. Nilai-nilai dominan adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi, serta tingginya disiplin kerja.
4. Filosofi adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya.
5. Peraturan-peraturan adalah aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan agar keberadaannya dapat diterima dalam organisasi.

6. Iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi

Kinerja Karyawan

Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan ataupun yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja (performance) masing-masing berbeda.

Bernandin dan Russell dalam Melinda (2007:115) menyatakan bahwa kinerja adalah “.... *the record of outcomes produced specified job function or activity during a specified time periode ...*” (catatan income yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu). Sedangkan Laras (2006:24) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Manfaat penilaian kinerja karyawan menurut Werther and Davis dalam (Melinda 2007:123) adalah sebagai berikut: *performance improvement, compensation adjustment, placement decision, training and development needs, career planning and development, staffing process, informational inaccuracies, job design error, equal employment opportunity, eksternal challenges, eksternal challenges, feedback to human resources.*

Hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang baik akan menambah kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pelatihan yang baik akan mengubah sikap, pengetahuan, dan keahlian melalui pengalaman untuk mencapai cara kerja yang efektif. Apabila pelatihan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan maka akan memperbaiki kinerja karyawan di perusahaan, karena pelatihan yang terencana dan terintegrasi, dengan baik akan menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerja.

Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kemampuan (ability) dan motivasi. Namun kemampuan dan motivasi tersebut akan lebih baik apabila dikelola dengan kecerdasan emosional sehingga kemampuan dan motivasi tersebut menjadi lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kecerdasan emosional dituntut digunakan dalam situasi-situasi tugas yang membutuhkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang biasanya didasarkan pada pengalaman. Dengan pengelolaan kecerdasan emosional secara lebih baik, akan dapat meminimalisasi hambatan yang akan dihadapi oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional sangat berperan penting dalam mengelola tugas-tugas dengan baik sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Hubungan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang diterapkan pada suatu perusahaan dapat membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan anggota organisasi. Orang-orang yang terlibat dalam organisasi merupakan sumber utama budaya organisasi, karena seseorang hanya akan bergabung pada organisasi yang dirasakan sesuai, demikian sebaliknya organisasi hanya akan

sesuai dengan dan menerima orang-orang yang sesuai dengan nilai-nilai di dalam organisasi. Budaya organisasi dibentuk oleh semua orang yang terlibat dengan organisasi (pemilik, pimpinan, dan karyawan) yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan tipe struktur organisasi. Dengan adanya kesamaan langkah dan visi di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diwujudkan dalam pelaksanaan budaya organisasi, maka masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan hubungan antar individu atau bagian karena individu atau bagian yang lain saling melengkapi dalam kegiatan usaha perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011:80) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya.

Dasar pengambilan jumlah sampel minimal didasarkan atas pendapat Roscoe dalam Sugiyono (2011:91), yang menyebutkan bahwa pada setiap penelitian yang melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda) maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti (variabel bebas ditambah variabel terikat). Dalam penelitian ini jumlah variabelnya adalah 4 (3 variabel bebas dan 1 variabel terikat), maka jumlah anggota sampel adalah $10 \times 4 = 40$ responden.

Teknik Pengambilan Data

Adapun teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan. Sifat kuesioner adalah tertutup sehingga responden tinggal melingkari atau memberi tanda silang pada jawaban yang dipilih.

Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel bebas (X) terdiri dari:
 1. Pelatihan (X_1) adalah bentuk pendidikan non formal yang dilakukan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan melalui waktu dan ruang yang singkat dan terbatas. Adapun variabel pelatihan diukur berdasarkan indikator-indikator variabel menurut Handoko (2011:110) sebagai berikut: 1). Efektivitas biaya, 2). Isi program yang dikehendaki. 3). Kelayakan fasilitas-fasilitas 4). Preferensi dan kemampuan peserta, 5). Preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih, 6). Prinsip-prinsip belajar
 2. Kecerdasan Emosional (X_2) adalah serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Adapun indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2002:57) adalah: 1). Kemampuan mengenali emosi diri 2). Mengelola emosi, 3). Memotivasi diri sendiri 4). Mengenali emosi orang lain, 5) Kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama)
 3. Budaya Organisasi (X_3) adalah falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap karyawan dan pelanggan. Indikator budaya organisasi menurut Sopiah (2008:129) adalah: 1) Aturan-aturan perilaku, 2). Nilai-nilai dominan, 3). Filosofi, 4). Peraturan-peraturan
 4. Kinerja Karyawan (Y) adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikator yang digunakan sebagai pengukuran kinerja menurut Fathoni (2006:261) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengerti tugas pokoknya
- 2) Memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh tugasnya
- 3) Mengerti kaitan tugasnya dengan tugas-tugas karyawan lain
- 4) Mengerti tentang target keberhasilan yang ditentukan dalam tugasnya
- 5) Mengerti kesulitan yang dihadapi dalam tugasnya
- 6) Mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh.

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner untuk mengukur variabel dan penilaiannya menggunakan Skala Likert yang dijadikan 5 (lima) alternatif jawaban.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) layak untuk mengukur apa yang diinginkan. Jika r hitung $>$ r tabel maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka butir instrumen dianggap tidak valid (invalid), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian. Validitas diuji dengan tingkat signifikansi dari korelasi pada 0,05.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi sebagai variabel independent (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependent (terikat). Model regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Variabel terikat kinerja karyawan

a : Konstanta

b_1, \dots, b_3 : Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3

X_1 : Variabel bebas pelatihan

X_2 : Variabel bebas kecerdasan emosional

X_3 : Variabel bebas budaya organisasi

3. Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi yang baik harus bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE tersebut maka harus dipenuhi beberapa asumsi klasik sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut Homoskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi di dalamnya. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW)

4. Pengujian Hipotesis

Pengaruh secara Simultan

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda. Uji ini dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan:

- 1) Jika tingkat signifikansi uji $F \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Jika tingkat signifikansi uji $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk menghitung nilai F digunakan software statistik SPSS

Pengaruh secara Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika tingkat signifikansi uji $t \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Jika tingkat signifikansi uji $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk menghitung nilai t digunakan software statistik SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) layak untuk mengukur apa yang diinginkan. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan Sugiyono (2011:134) adalah jika koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS hasilnya menunjukkan bahwa besarnya r_{hitung} masing-masing indikator pertanyaan lebih besar dari 0,3

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Adapun hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS adalah diatas 0,06, sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/reliabel, sehingga analisa kuantitatif dengan kuesioner yang telah ditentukan dapat dilanjutkan.

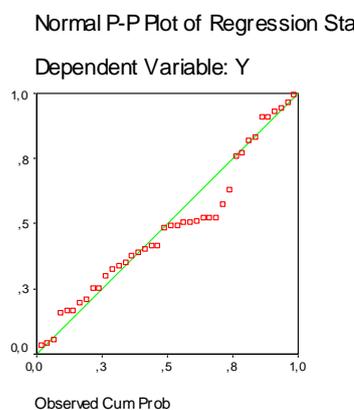
Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi yang baik harus bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE tersebut maka harus dipenuhi beberapa asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Modal regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil:



Gambar 1 Uji Normalitas

Dari gambar di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Tabel 1: Nilai Tolerance Dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan (X_1)	0,648	1,543
Kecerdasan emosional (X_2)	0,592	1,689
Budaya organisasi (X_3)	0,894	1,119

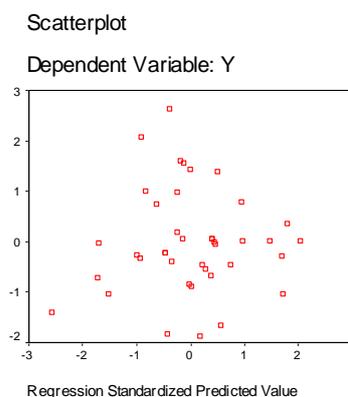
Dari ketiga variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka penelitian ini bebas dari multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut

Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil:



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data yang diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi didalamnya

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil Durbin Watson (DW) sebagai berikut:

Tabel 2: Nilai Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,813 ^a	,661	,632	,23231	1,810

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

Nilai DW sebesar 1,810 , nilai ini dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05, jumlah sampel (n) 40, dan jumlah variabel bebas 3 (k=3). Nilai d_l dan d_u yang didapat dari tabel statistik adalah $d_l = 1,338$, $d_u = 1,659$, $4 - d_u = 2,341$, dan $4 - d_l = 2,662$.

Berdasarkan pengujian di atas diketahui bahwa model regresi yang terbentuk tidak terjadi autokorelasi karena mempunyai angka Durbin Watson $d_u < d < 4 - d_u$ ($1,338 < d < 2,341$) yaitu sebesar 1,810.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap

kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Koefisien Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,269	,459		,586	,561		
	X1	,300	,079	,460	3,816	,001	,648	1,543
	X2	,223	,101	,280	2,215	,033	,592	1,689
	X3	,429	,070	,632	6,156	,000	,894	1,119

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dari tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 0,269 + 0,300 X_1 + 0,223 X_2 + 0,429 X_3 + 0,23231$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai a sebesar 0,269
Menunjukkan bahwa jika pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) konstan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,269.
2. Nilai b_1 sebesar 0,300
3. Menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X_1) yaitu 0,300 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya, setiap ada kenaikan pada variabel pelatihan (X_1) sebesar 1 satuan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,300 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel pelatihan (X_1) sebesar 1 satuan, maka dapat menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,300 dengan asumsi bahwa variabel kecerdasan emosional (X_2) dan budaya organisasi (X_3) konstan.
4. Nilai b_2 sebesar 0,223
Menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional (X_2) yaitu 0,223 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya, setiap ada kenaikan pada variabel kecerdasan emosional (X_2) sebesar 1 satuan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,233 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel kecerdasan emosional (X_2) sebesar 1 satuan, maka dapat menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,233 dengan asumsi bahwa variabel pelatihan (X_1) dan budaya organisasi (X_3) konstan.
5. Nilai b_3 sebesar 0,429
Menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_3) yaitu 0,429 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya, setiap ada kenaikan pada variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,429 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka dapat menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,429 dengan asumsi bahwa variabel pelatihan (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) konstan.

Pengaruh secara Simultan

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh simultan antara pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria

pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai F ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan:

1. Jika nilai signifikansi uji F $\leq 0,05$, maka secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Jika nilai signifikansi uji F $> 0,05$, maka secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil:

Tabel 4: Uji Simultan dengan Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,783	3	1,261	23,369	,000 ^a
	Residual	1,943	36	,054		
	Total	5,726	39			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda merupakan alat ukur untuk melihat kadar keterikatan antara variabel bebas dan terikat secara simultan. Analisis koefisien determinasi berganda menunjukkan persentase hubungan dari variasi turun naiknya variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Ghazali (2005:83) menyarankan penggunaan nilai Adjusted R^2 dalam melihat koefisien determinasi berganda, karena nilai Adjusted R^2 tidak seperti R^2 yang dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Tabel 5 : Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,813 ^a	,661	,632	,23231	1,810

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (Adjusted R^2) adalah sebesar 0,632 atau 63,2%, ini berarti bahwa pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan turun naiknya kinerja karyawan sebesar 63,2%, sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Karena nilai koefisien determinasi mendekati 1, maka disimpulkan bahwa pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh secara Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai t ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan:

1. Jika nilai signifikansi uji t $\leq 0,05$, maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$, maka secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6 : Uji Parsial dengan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,269	,459		,586	,561		
	X1	,300	,079	,460	3,816	,001	,648	1,543
	X2	,223	,101	,280	2,215	,033	,592	1,689
	X3	,429	,070	,632	6,156	,000	,894	1,119

a. Dependent Variable: Y

1. Uji parsial antara variabel bebas pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi = 0,001
Nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji parsial antara variabel bebas kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi = 0,033
Nilai signifikansi 0,033 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Uji parsial antara variabel bebas budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi = 0,000
Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Pelatihan kerja, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan serta dominan terhadap kinerja karyawan

Saran

1. PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya sebaiknya memperhatikan pelatihan yang diberikan, kecerdasan emosional karyawannya, dan budaya organisasi yang ada di perusahaan, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Perusahaan perlu mengembangkan bentuk-bentuk pelatihan yang efektif dengan mengadopsi bentuk pelatihan dari perusahaan lain untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan mengadakan pelatihan otak kanan untuk memacu produktivitas dalam bekerja, atau *outbound training* untuk meningkatkan kerjasama tim dan kreativitas.
3. Perusahaan perlu mengembangkan kecerdasan emosional para karyawannya dengan terus-menerus mengembangkan hubungan interpersonal, misalnya dengan mengadakan acara *family gathering* untuk terus mempererat rasa kekeluargaan antar karyawan.
4. Perusahaan perlu mengembangkan budaya organisasi, misalnya dengan cara mengembangkan cara bekerja yang inovatif dan kreatif yang dituangkan melalui visi dan misi dan falsafah organisasi.
5. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Susanto, Eddy Madiono. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal Agora*. Vol. 1, No. 3.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen*. Penerbit Rineke Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goleman, Daniel. 2002. *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Laras, T.A. 2006. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Luthans, F.S. 2002. *Organizational Behavior*. Mc. Graw Hill International Book Compony. Tokyo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rosdakarya. Bandung.
- Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Matondang. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Menejemen Strategik*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Melinda, Tina. 2007. *Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi)*. Cetakan Pertama. STIE Mahardhika. Surabaya.

- Musanef. 2001. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ningrum W, Sunuharyo B.S, Hakam M.S. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-PertoChina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 6 No. 2 Desember 2013
- Notoatmodjo, S. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Paisal dan Anggraini, Susi. 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*. ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV, Nopember 2010.
- Prawitasari. 2001. *Hubungan Antara Emotional Intelligence dan Intelektual Quotion dengan Prestasi Belajar Siswa SMU*. Tesis. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Rapareni, Yussi. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (Jenius)*. Vol. 3 No. 1 Januari 2013.
- Ruky, Achmad S. 2003. *Manajemen Penggajian & Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Gramedia. Jakarta.
- Saphiro, Lawrence E. 2001. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Penerbit Gramedia. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Satu. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Tjiptono, Fandy. 2004. *Manajemen Jasa*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Tulus, M.A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia. Jakarta.