



Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sinar Steak House

Hendy^{1*}, Victor², CalvinYudha³

¹⁻³Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana, Indonesia

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

E-mail: huihendy@gmail.com¹, victorawen10@gmail.com², calvinyudha787@gmail.com³

Korespondensi penulis: huihendy@gmail.com*

Abstract. *This study aims to describe the effect of training, emotional intelligence and work discipline on employee work productivity at Sinar Steak House. This study was conducted for 6 (six) months, starting from November 2024 to April 2025. The respondents of this study were 32 (thirty-two) Sinar Steak House employees. The instrument used was a questionnaire to collect data from training variables, emotional intelligence variables and work discipline variables. The data analysis techniques used were validity testing, reliability testing, descriptive analysis, normality testing, multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing or t-test and calculation of the coefficient of determination. Determination of the results of descriptive analysis for training variables, emotional intelligence variables and work discipline are in the very good category. Based on partial analysis, training has a positive and significant effect on employee work productivity at Sinar Steak. For the emotional intelligence variable, it has a partial positive and significant effect on employee work productivity at Sinar Steak. For the work discipline variable, it has a partial positive and significant effect on employee work productivity at Sinar Steak. Based on the simultaneous analysis of training, emotional intelligence and work discipline, it has a positive and significant effect on employee work productivity at Sinar Steak.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Training, Work Discipline, Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh pelatihan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Sinar Steak House. Penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan, dimulai dari bulan November 2024 sampai dengan April 2025. Responden penelitian ini adalah 32 (tiga puluh dua) orang karyawan Sinar Steak House. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner untuk mengumpulkan data dari variabel pelatihan, variabel kecerdasan emosional dan variabel disiplin kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara parsial atau uji t dan perhitungan koefisien determinasi. Penentuan hasil analisis deskriptif untuk variabel pelatihan, variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan analisis secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Sinar Steak. Untuk variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Sinar Steak. Untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Sinar Steak. Berdasarkan analisis secara simultan pelatihan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Sinar Steak.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Pelatihan, Disiplin Kerja

1. LATAR BELAKANG

Kelangsungan hidup restoran sangat tergantung pada karyawan yang bekerja dalam organisasi restoran. Karyawan ini yang melaksanakan kegiatan operasional restoran. Adapun peranan dari pimpinan yang melakukan pengendalian dan memberikan pengarahan kepada karyawan agar pekerjaan terlaksana dengan baik. Restoran memiliki organisasi mencakup beberapa divisi jabatan karyawan di dalamnya yang saling berhubungan antara satu divisi dengan divisi lainnya. Karyawan yang bekerja di restoran sering keluar masuk menjadi suatu

permasalahan. Karyawan yang keluar masuk dalam organisasi restoran ini dimungkinkan menurunnya produktivitas kerjanya. Karyawan ini dalam bekerja dan bertanggung jawab kepada organisasi restoran tidak terlepas dari produktivitas kerjanya. Betapa pentingnya produktivitas kerja karyawan dalam organisasi perusahaan agar semua pekerjaan terlaksana dengan baik. Karyawan memiliki produktivitas kerja karyawan yang rendah terutama penyelesaian pekerjaan lambat. Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan restoran adalah pelatihan, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja.

Restoran yang menghadapi masalah karyawan ini juga terjadi pada daerah observasi peneliti yakni Sinar Steak House. Sinar Steak House terletak di Khiong Leu Street, Preah Sihanouk, Kamboja. Karyawan yang bekerja di restoran ini dimulai dari koki memasak hingga pelayan memberikan pelayanan kepada konsumen yang mengunjungi restoran tersebut. Restoran ini menyediakan makanan siap saji kepada konsumen dengan misi memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen.

Karyawan dalam restoran memiliki tugas dan tanggung jawab tersendiri. Tugas dan tanggung jawab karyawan juga sering menghadapi masalah seperti penyelesaiannya tidak sesuai waktu yang ditentukan. Keterlambatan penyelesaian pekerjaan diakibatkan karyawan kurang cekatan dan kurang memahami disebabkan adanya perubahan program. Ketidaksesuaian penyelesaian pekerjaan dengan target didukung pendapat, “Masing-masing karyawan diberikan target sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya” (Anshori, 2024). Hal ini perlu dijelaskan sebelum seseorang memulai bekerja agar mereka tahu apa yang harus dikerjakan dengan capaian (hasil kerja) yang telah ditentukan. Ketika dilakukan penilaian hasil kerja kita tinggal melihat dokumen yang telah disepakati. Di beberapa perusahaan besar biasanya mereka menggunakan Key Performance Indicators (KPI) untuk menjabarkan target-target yang ditentukan sebagai alat mengukur hasil kerja karyawan.” Akhir-akhir ini terdapat beberapa keluhan dari konsumen mengenai produktivitas karyawan menurun disebabkan karyawan lambat dalam bekerja khususnya melayani konsumen makan di restoran seperti terbatasnya karyawan yang melakukan pencatatan pesanan, pembuatan makanan, mencuci piring dan gelas, penghidangan makanan dan minuman yang lama, karyawan telah melakukan pencatatan pesanan konsumen namun pesanan konsumen lama dihidangkan, makanan dihidangkan kurang panas, karyawan lambat membersihkan meja dan kursi, tissue dan tusuk gigi tidak tersedia di tiap meja makan.

Variabel pelatihan diduga mengalami masalah pada pihak perusahaan kurang fokus pada pemberian pelatihan kepada karyawan lama tetapi difokuskan pada karyawan baru bekerja. Hal didukung pendapat bahwa pelaksanaan pelatihan ataupun training internal tidak

selalu harus dilakukan oleh orang HRD melainkan menjadi tanggung jawab semua departemen (Anshori, 2024). Pelatihan diberikan bersifat masa training saja dan di luar masa training pelatihan diberikan kepada karyawan bersifat sederhana. Pelatihan diberikan pimpinan restoran Sinar Steak House kepada karyawan dengan menggunakan metode on the job training. Pada metode on the job training adalah sebuah program pelatihan karyawan yang mampu memberikan dukungan yang lebih tinggi pada para karyawannya untuk berlatih dan belajar.

Karyawan dalam organisasi restoran juga diukur kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional meliputi kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan dengan cara mengenali emosi diri, mengelola emosi, mendukung diri sendiri mengenali emosi orang lain dan membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional para karyawan cenderung kurang stabil yang memberikan dampak kepada cara kerja karyawan. Dengan kecerdasannya ini karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks melalui proses berpikir dan belajar terus-menerus. Kecerdasan emosional ini berhubungan dengan psikologis seorang karyawan. Dengan kecerdasan emosional dapat diharapkan mendorong kondisi psikologi menjadi pribadi karyawan yang berhasil. Terwujud dalam bentuk kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan sumber daya dan kepekaan emosi.

Disiplin kerja karyawan memegang peranan penting sebagai bentuk ketaatan dari perilaku karyawan dalam mematuhi ketentuan atau peraturan berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam organisasi perusahaan, sifat taat kepada aturan menjadi dasar disiplin, tidak melibat baik dan tidak baiknya disiplin itu, sehingga karyawan dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara menyeluruh tanpa meninggalkan aturan dan norma berlaku. Pelaksanaan peraturan perusahaan sering dilanggar oleh karyawan menjadi tidak disiplin. Karyawan yang kurang disiplin masih cukup banyak seperti karyawan sering absen dalam bekerja mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu dan pimpinan tidak memberikan sanksi hukuman kepada karyawan tersebut hanya memberikan teguran. Ada beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja seperti karyawan terlambat datang bekerja dan tingkat ketidakhadiran sering terjadi di Sinar Steak House.

Berdasarkan latar belakang di atas mendorong peneliti membahas ke dalam judul **“Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sinar Steak House”**.

2. LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang demikian cepat. Pelatihan yang efektif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur (Hamali, 2018).

Pelatihan merupakan proses terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan, perilaku keahlian melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai kinerja efektif dalam suatu aktivitas. Titik tekan pelatihan berada pada peningkatan keahlian/keterampilan yang berhubungan langsung dengan kegiatan/pekerjaan yang ditangani dan lebih berjangka waktu pendek (Sedarmayanti, dkk, 2020).

Pelatihan merupakan proses pendekatan belajar bagi peserta dalam mengeksplorasi kemampuan untuk menyelesaikan masalah, dengan dapat menyelesaikan masalahnya sendiri, peserta secara tidak langsung dapat mengembangkan pemikirannya dalam melakukan manajemen pekerjaannya (Artha, 2021).

Pelatihan akan menghasilkan pelatihan yang bermutu dan bermanfaat, apabila memenuhi indikator-indikator pelatihan yaitu peserta, materi, media, instruktur atau pemateri (narasumber), tujuan, tempat dan fasilitas pelatihan (Widyanti, 2021).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan perasaan-perasaannya dalam menyelesaikan suatu masalah dan menuju hidup yang lebih efektif lagi (Sudaryo, 2018). Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan membangun hubungan produktif untuk meraih keberhasilan di tempat kerja (Suwatno, 2019).

Kecerdasan emosional berhubungan erat dengan cara berpikir realistis, pemecahan masalah, interaksi sosial, dan keberhasilan baik secara akademik maupun non akademik. Kecerdasan ini merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengenali, mengelola dan mengendalikan emosi pada dirinya sendiri, lebih memahami perasaan orang lain, mudah dalam memecahkan permasalahan, serta berpikir realistis sehingga mampu merespon secara positif terhadap setiap kondisi (Radaditia, 2020). Kecerdasan emosional adalah kemampuan

seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain (Lamirin, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2015). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2016).

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2017). Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif (Siagian, 2015):

1. Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.
2. Pendisiplinan korektif. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang tersebut.

Ada beberapa bentuk tindakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan akibat tindakan indisipliner yang dilakukannya, yaitu (Fahmi, 2017):

1. Teguran lisan
2. Teguran tertulis

Bentuk isi teguran tersebut teraplikasi dalam berbagai macam bentuk dan secara umum berbentuk sebagai berikut :

1. Penurunan jabatan
2. Pemindahan posisi
3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
4. Termasuk pengaduan kepada pihak berwajib.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja (Busro, 2020). Produktivitas kerja dalam arti daya guna, menempatkan manusia sebagai faktor penting yang memerlukan pendayagunaan secara tepat. Ketepatan pendayagunaan manusia tidak berarti sekedar menempatkannya sebagai alat atau objek untuk mewujudkan produktivitas yang tinggi. Ketepatan pendayagunaan manusia harus dilihat dari aspek manusiawi, yang jika dikelola secara baik dan benar akan memungkinkan diwujudkannya produktivitas tinggi melebihi produktivitasnya bilamana sekedar diperlakukan sebagai alat/objek kerja (Sedarmayanti, 2020).

Produktivitas kerja merupakan sebuah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan (Hidayati, 2022).

Menurut Sedarmayanti, dkk., (2020:255), Daya guna dalam bekerja, yang berarti produktivitas kerja tinggi, mengandung indikator sebagai berikut :

1. Metode atau cara bekerja yang dipergunakan merupakan yang terbaik atau yang paling tepat, untuk mencapai hasil yang maksimum dari segi kuantitas dan kualitas. Pelaksanaan metode atau cara kerja terbaik yang dipilih, berlangsung dengan prosedur dan mekanisme benar, cermat dan tepat.
2. Peralatan yang digunakan merupakan yang terbaik atau paling serasi dengan metode/cara kerja yang dipilih. Peralatan itu telah dipelihara dan dipergunakan secara maksimal dan bertanggung jawab, sehingga memungkinkan tercapainya hasil yang terbaik dari segi kuantitas dan kualitas.
3. Penggunaan metode/cara bekerja dan alat telah memperkecil atau meniadakan hambatan kerja, sehingga hasil maksimum dapat diwujudkan.
4. Penggunaan metode/cara bekerja dan alat tidak mengandung risiko yang merugikan dalam proses bekerja dan hasilnya, terutama memiliki jaminan tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Setidaknya, risiko harus lebih kecil daripada jika

mempergunakan metode/cara bekerja dan peralatan yang lain.

5. Pegawai memiliki kreativitas, inisiatif dan sikap bekerja yang tepat, terutama bilaman menghadapi hambatan yang timbul selama bekerja. Aspek ini menyangkut juga kesediaan dan kemampuan memperbaiki alat jika mengalami kerusakan agar tetap berfungsi maksimal. Efisiensi kerja tampak dari disiplin/dedikasi/loyalitas kerja dan moral/semangat kerja pegawai dalam bekerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan Sinar Steak House dimana pembahasan dibatasi dengan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya. Pembatasan-pembatasan hal sebagai berikut:

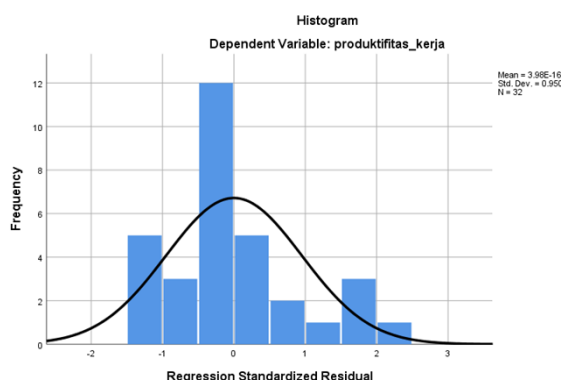
1. Variabel bebas: X1: Pelatihan, X2: Kecerdasan Emosional, X3: Disiplin Kerja
2. Variabel terikat: Y: Produktivitas Karyawan
3. Objek: Karyawan Sinar Steak House
4. Tahun Pengamatan: Tahun 2024

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

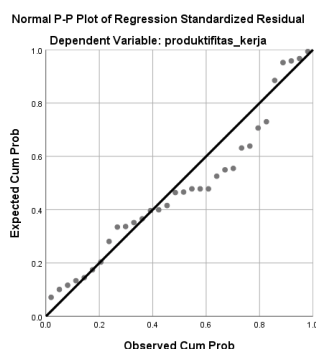
Normality Test

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dengan menganalisis grafik adalah:



Gambar 1. Grafik Histogram

Pada Gambar diatas terlihat diagram batang mengikut bentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal, sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar atau tidak membentuk lonceng.



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Pada gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar dan mengeliling di sekitar garis lurus diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal, sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Tabel 1. Hasil Tes Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14386241
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.161
	Negative	-.085
Test Statistic		.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel diatas di peroleh asymp sig (2 tailed) sebesar $0,064 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.002	5.461		6.831	.078		
	pelatihan	.146	.204	.136	2.719	.001	.949	1.053
	kecerdasan_emosional	.041	.267	-.031	2.154	.000	.828	1.208
	disiplin_kerja	.287	.271	.210	2.060	.001	.858	1.165

a. Dependent Variable: produktifitas_kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai tolerance variabel pelatihan (X1) = 0,949, variabel kecerdasan emosional (X2) = 0,828 dan variabel disiplin kerja (X3) = 0,858 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel pelatihan (X1) = 1,053, variabel kecerdasan emosional (X2) = 1,208 dan variabel disiplin kerja (X3) = 1,165 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat problem multikolinearitas. Demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan linier di antara variabel-variabel bebasnya.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas:

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.003	3.616		6.831	.078		
	pelatihan	-.025	.135	-.036	2.719	.001	.949	1.053
	kecerdasan_emosional	-.141	.177	-.164	2.154	.000	.828	1.208
	disiplin_kerja	.056	.179	.063	2.060	.001	.858	1.165

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi:

1. Variabel X1 (pelatihan) sebesar 0,853 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heterokedastisitas
2. Variabel X2 (kecerdasan emosional) sebesar 0,431 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heterokedastisitas
3. Variabel X3 (disiplin kerja) sebesar 0,756 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan perbandingan antara nilai signifikansi heterokedastisitas dengan nilai signifikansi probabilitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas antara variabel X1 (pelatihan), X2 (kecerdasan emosional) dan X3 (disiplin kerja) terhadap Y (produktifitas kerja).

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	10.002	5.461		6.831	.078
	pelatihan	.146	.204	.136	2.719	.001
	kecerdasan_emosional	.041	.267	-.031	2.154	.000
	disiplin_kerja	.287	.271	.210	2.060	.001

a. Dependent Variable: produktifitas_kerja

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian regresi berganda, pengaruh variabel X1 (pelatihan), X2 (kecerdasan emosional) dan X3 (disiplin kerja) terhadap Y (produktifitas kerja) menggunakan SPSS 25 diperoleh persamaan regresi linear berikut:

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

$$Y = 10,002 + 0,146 X_1 + 0,041 X_2 + 0,287 X_3$$

Penjelasan analisis regresi linear berganda di atas adalah :

1. Jika variabel bebas yaitu pelatihan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja bernilai 0, maka nilai produktifitas kerja sebesar 10,002 satuan.
2. Jika variabel bebas pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktifitas kerja bertambah sebesar 0,146 satuan, sedangkan variabel lain mengalami konstan.
3. Jika variabel bebas kecerdasan emosional mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktifitas kerja bertambah sebesar 0,041 satuan, sedangkan variabel lain mengalami konstan
4. Jika variabel bebas disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktifitas kerja bertambah sebesar 0,287 satuan, sedangkan variabel lain mengalami konstan.

Uji Parsial (uji T)

Hasil Pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

Tabel 5. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B			Beta		
1	(Constant)	10.002	5.461		6.831	.078
	pelatihan	.146	.204	.136	2.719	.001
	kecerdasan_emosional	.041	.267	-.031	2.154	.000
	disiplin_kerja	.287	.271	.210	2.060	.001

a. Dependent Variable: produktifitas_kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel pelatihan diperoleh bahwa nilai thitung (2,719) > ttabel (2,048) dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel kecerdasan emosional diperoleh bahwa nilai thitung (2,154) > ttabel (2,048) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh bahwa nilai thitung (2,060) > ttabel (2,048) dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House.

Uji Simultan (uji F)

Hasil Pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 6. Hasil pengujian uji simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17.819	3	5.940	5.543	.002
Residual	306.400	28	10.943		
Total	324.219	31			

a. Dependent Variable: produktifitas_kerja

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, pelatihan, kecerdasan_emosional

Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa nilai Fhitung (5.543) > Ftabel (2.95) dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan pelatihan, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.525	.546	3.308

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, pelatihan, kecerdasan_emosional

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0.525 berarti pelatihan, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja dapat menjelaskan produktifitas kerja sebesar 52,5% dan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti kompensasi, budaya kerja, motivasi kerja, gaji dan upah.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel pelatihan diperoleh bahwa nilai thitung (2,719) > ttabel (2,048) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House. Semakin diberikan pelatihan yang baik kepada para karyawan baru maka akan meningkatkan skill dan kompetensi karyawan sehingga mampu meningkatkan produktifitas kerja. Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu (Khasanah & Nurbaiti, 2023) yang menyatakan bahwa Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktifitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel lingkungan kampus diperoleh bahwa nilai thitung (2,154) > ttabel (2,048) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House. Semakin baik seorang karyawan dalam menjaga emosional dan memiliki kecerdasan emosional yang baik akan meningkatkan produktifitas kerja. Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu (Jumawan, 2023) yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel lingkungan kampus diperoleh bahwa nilai thitung (2,060) > ttabel (2,048) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House. Semakin karyawan dalam hal disiplin dan mampu menjaga kehadiran agar tetap datang dengan konsisten maka akan meningkatkan produktifita kerja karyawan. Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu (Indahsari & Damayanti, 2023)

yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (5.543) > F_{tabel} (2.95) dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan pelatihan, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0.525 berarti pelatihan, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja dapat menjelaskan produktifitas kerja sebesar 52,5% dan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti kompensasi, budaya kerja, motivasi kerja, gaji dan upah. Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu (Umar, 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja..

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian maka didapat kesimpulan dari pelatihan, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja terhadap variabel produktifitas kerja. yaitu: Pelatihan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel pelatihan diperoleh bahwa nilai t_{hitung} (2,719) > t_{tabel} (2,048) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House.

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel kecerdasan emosional diperoleh bahwa nilai t_{hitung} (2,154) > t_{tabel} (2,048) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa nilai t_{hitung} (2,060) > t_{tabel} (2,048) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House.

Pelatihan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (5.543) > F_{tabel} (2.95) dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan pelatihan, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Sinar Steak House.

Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0.525 berarti pelatihan, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja dapat menjelaskan produktifitas kerja sebesar 52,5% dan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti kompensasi, budaya kerja, motivasi kerja, gaji dan upah.

Saran

Bagi Sinar Steak House, agar dapat semakin meningkatkan pelatihan pada seluruh karyawan yang bekerja di sinar steak house. Untuk kecerdasan emosional sebaiknya sinar steak house memperhatikan beberapa aspek seperti kenyamanan, memberikan motivasi dan kompensasi agar karyawan tidak mudah stress dan mood bekerja menjadi tidak baik. Untuk disiplin kerja karyawan dengan disiplin kerja yang baik seharusnya diberi reward agar karyawan menjadi lebih semangat datang kerja. Dengan di perhatikannya beberapa aspek tersebut maka produktifitas kerja karyawan akan meningkat sehingga pendapatan sinar steak house juga akan berdampak baik.

Bagi Peneliti selanjutnya yang ingin membuat penelitian yang berkaitan dengan pelatihan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja diharapkan menambahkan variabel lain untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja seperti kompensasi, budaya kerja, motivasi kerja, gaji dan upah, disebabkan hasil penelitian ini hanya mampu menunjukkan variabel-variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap produktifitas kerja sebesar 52,5% dan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Yogyakarta: Deepublish (CV. Budi Utama).
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk penelitian dan skripsi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Artha, A. Y. (2021). *Manajemen pelatihan guru sekolah dasar dalam peningkatan kompetensi profesional*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Asmawati, A., & Oktariansyah. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 3(1), 13–24. <https://doi.org/ISSN2745-3963>
- Badrianto, A. S., Mulyani, A., Tiong, P., Hutar, A. N. R., Bimo, W. A., Lataruva, E., ... & Jumady, E. (2022). *Pelatihan dan pengembangan SDM*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (Cet. 1). Jakarta: Prenadamedia Group.

- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hantono. (2017). *Konsep analisa laporan keuangan dengan pendekatan rasio & SPSS*. Yogyakarta: Deepublish (CV. Budi Utama).
- Hidayati, S., Nainggolan, S., Eerdiansyah, R., Ratri, I., Gorda, A., Prastiwi, S., ... & Ningsih, T. (2022). *Ekonomi sumber daya manusia* (Cet. 1). Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Indahsari, & Darmayanti. (2020). Pengaruh disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada industri rumah opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(2), 171–179.
- Jumawan, H., Utami, R., Nurfitri, S., Syahputra, B., & Adawiah. (2023). Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan (Literature review manajemen perubahan organisasi). *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(4).
- Kesumawati, N., Retta, A. M., & Sari, N. (2017). *Pengantar statistika penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Khasanah, U., & Nurbaiti. (2023). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *JIEI – Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146–1152.
- Lamirin. (2021). *Monograf pengaruh komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional terhadap perilaku belajar siswa mata pelajaran Pendidikan Agama Buddha*. Sumatera Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- Leonel, A. (2009). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Leonel, A. (2024). *Seni kecerdasan emosional: Kuasai emosi Anda untuk mengubah hidup Anda*.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan riset sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Radaditia. (2020). *About intelligent and genius*. Spasi Media.
- Rosa, A., dkk. (2022). *MPOT – Implementasi manajemen sumber daya manusia* (Cet. 1). Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management (Penerbit NEM – Anggota IKAPI).
- Sedarmayanti, Komariah, Kurniady, D. A., & Zafar, T. S. (2020). *Membangun dan mengembangkan human capital unggul melalui pendidikan, kinerja dan produktivitas kerja di era industri 4.0* (Cet. 1). Bandung: PT Refika Aditama.

- Shansan, A., Widagdo, V., Gevino, P., Paramita, H., & Singgih, G. (2023). *Top 10 skills for future accountants in digital age*.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik: Dilengkapi jurnal internasional hasil penelitian MSDM strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Supinah. (2022). *Ketahanan emosional: Kemampuan yang harus dimiliki*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Suryadi, E., Darmawan, D., & Mulyadi, A. (2019). *Metodologi penelitian komunikasi dengan pendekatan kuantitatif* (Cet. 1). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisna, & Aprilyani. (2021). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT Guna Karya Elektrik. *Prosiding Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 198.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2018). *Budaya organisasi* (Ed. 1). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis* (Cet. 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Tersiana. (2018). *Metode penelitian* (Cet. 1). Yogyakarta: Start Up E.
- Umar, R., & Novianti. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cafe D'Malaka Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/ISSN2723-7478> (tambahkan DOI jika ada)
- Wibowo. (2019). *Perilaku dalam organisasi* (Ed. 3). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Widyanti, R. (2021). *Peningkatan komitmen organisasional dosen melalui pengembangan karir*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.