

ANALISIS PENGARUH FAKTOR – FAKTOR EFEKTIVITAS PELATIHAN *SOFT SKILLS* DALAM MENINGKATKAN KINERJA PESERTA LEMBAGA PELATIHAN KERJA BEZIRO DOLOKSANGGUL

Kefas Risdo Tomasi Lumbantoruan¹, Herta Manurung², Nurlinawati Simanjuntak³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email:kefasrtl22@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email:hertamanurung@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email:liajuntak451@gmail.com

Abstract - *This study aims to determine the influence of Emotional Intelligence, Self-Motivation, and Mindset on the Performance of participants at the Bezira Doloksanggul Job Training Institute (LPK). The background of this research is based on the importance of strengthening non-technical aspects (soft skills) in improving individual performance, particularly in the context of job training, which aims to prepare participants to enter the workforce. This is a quantitative study with an associative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 31 training participants. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25.0. Instrument testing included validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, as well as partial regression tests (t-test) and simultaneous tests (F-test). The correlation between Emotional Intelligence (X1) and Participant Performance (Y) at the Bezira Doloksanggul Job Training Institute is $0.664 > 0.355$, indicating a significant and strong relationship. The correlation between Self-Motivation (X2) and Participant Performance (Y) is $0.609 > 0.355$, also showing a significant and strong relationship. The correlation between Mindset (X3) and Participant Performance (Y) is $0.630 > 0.355$, indicating a significant and strong relationship as well. With an F-count value (13.544) > F-table value (2.960), Emotional Intelligence (X1), Self-Motivation (X2), and Mindset (X3) have a positive and significant influence on improving the Performance of Participants (Y) at the Bezira Doloksanggul Job Training Institute. Based on these results, it is concluded that strengthening aspects of Emotional Intelligence and Mindset should become the main focus in job training programs, while Self-Motivation should still be considered even though it may not be statistically significant. This research provides practical contributions to Job Training Institutes in formulating soft skill development strategies to enhance participants' performance.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Self-Motivation, Mindset, and Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pelatihan adalah sebuah usaha yang disengaja dan terstruktur untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan baru, memperbaiki kompetensi yang ada, atau mempersiapkan individu agar dapat menjalankan tugas atau peran tertentu dengan lebih baik. Pelatihan juga melibatkan pengembangan sikap dan perilaku yang dibutuhkan untuk mendukung peningkatan kinerja seseorang, baik dalam konteks

pekerjaan, pendidikan, maupun kehidupan sosial.

Pelatihan *soft skills* adalah suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan non-teknis yang mendukung interaksi sosial dan kemampuan individu dalam beradaptasi serta bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, baik dalam lingkungan profesional maupun pribadi. *Soft skills* mencakup keterampilan yang berkaitan dengan komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, manajemen waktu, pemecahan masalah,

keaktivitas, dan kemampuan interpersonal lainnya yang sangat dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas sehari-hari di tempat kerja dan berhubungan dengan orang lain secara produktif.

Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul adalah lembaga yang memberikan pelatihan kerja dan keterampilan, khususnya ditujukan bagi calon tenaga kerja Indonesia yang ingin bekerja, magang, atau belajar ke Jepang. Lembaga Pelatihan Kerja ini berfungsi sebagai jembatan antara calon pekerja (*trainee*) dengan pihak penyalur kerja atau perusahaan di Jepang.

Berdasarkan latar belakang diatas menarik untuk dikaji lebih lanjut mengenai faktor efektivitas pelatihan *soft skills* di LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) Beziro Doloksanggul sehingga perlunya dilakukan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh faktor -faktor efektivitas pelatihan *soft skills* dalam meningkatkan kinerja mereka oleh karena itu penyusun merumuskan sebuah penelitian yang berjudul "ANALISIS PENGARUH FAKTOR – FAKTOR EFEKTIVITAS PELATIHAN *SOFT SKILLS* DALAM MENINGKATKAN KINERJA PESERTA LEMBAGA PELATIHAN KERJA BEZIRO DOLOKSANGGUL".

Perumusan Masalah

Perumusan masalah untuk penelitian ini dengan variabel Kecerdasan Emosional, Motivasi Diri, *Mindset*, dan Peningkatan Kinerja adalah:

- Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional peserta dalam meningkatkan kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul ?
- Bagaimana pengaruh motivasi diri peserta dalam meningkatkan kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul ?
- Bagaimana pengaruh *Mindset* (pola pikir) peserta dalam meningkatkan kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul ?
- Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, motivasi diri, dan *mindset* dalam

meningkatkan kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk topik yang melibatkan Kecerdasan Emosional, Motivasi Diri, *Mindset*, dan Peningkatan Kinerja yaitu :

- Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional peserta dalam meningkatkan kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul.
- Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi diri peserta dalam meningkatkan kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul.
- Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Mindset* (pola pikir) peserta dalam meningkatkan kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul.
- Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, motivasi diri, dan *mindset* dalam meningkatkan kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul.

Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah :

- Penulis dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara pelatihan *soft skills* dan peningkatan kinerja karyawan ataupun siswa. Penelitian ini dapat memperkaya wawasan penulis mengenai teori dan praktik pelatihan *soft skills* dalam konteks dunia kerja. Pembaca dapat memanfaatkan hasil penelitian untuk merancang program pelatihan *soft skills* yang lebih efektif dalam organisasi atau perusahaan mereka. Hal ini akan membantu mereka memahami pendekatan yang lebih tepat dalam meningkatkan kinerja tim atau individu.
- Penelitian ini dapat membantu instansi atau lembaga pelatihan kerja dalam merancang atau memperbaiki program pelatihan *soft skills* yang lebih terstruktur dan efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan atau siswa secara keseluruhan. Penelitian ini dapat menjadi kontribusi bagi universitas dalam pengembangan ilmu

pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi, atau pendidikan. Hal ini juga bisa menjadi referensi bagi penelitian lanjutan yang lebih mendalam.

URAIAN TEORITIS

Pengertian Pelatihan *Soft Skills*

Pelatihan *Soft skills* merupakan kompetensi dasar yang menggambarkan bagaimana seseorang berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jika seseorang memiliki *soft skills* yang baik, maka seseorang itu akan lebih unggul dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki *soft skills*.

Menurut Hendrian (Hardi 2019:38) mengemukakan bahwa “pelatihan *soft skills* adalah keterampilan seseorang ketika berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal.”

Penggolongan Pelatihan *Soft Skills*

Menurut Putri yang dikutip oleh Hardi (2019:39) mengemukakan bahwa pelatihan *soft skills* dibagi ke dalam dua kategori diantaranya adalah sebagai berikut:

a. *Intrapersonal Skill*

1. Bertanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan.
2. Percaya diri adalah sifat yang dimiliki oleh seseorang dengan

Faktor – faktor pengaruh efektivitas *Soft Skills*

Faktor pengaruh efektivitas pelatihan *soft skills* menurut para ahli mencakup beberapa aspek yaitu:

- a. Kecerdasan Emosional menurut Daniel Goleman (Shawn Achor, Jeffrey A. Sonnenfeld 2017) “menyatakan bahwa kecerdasan emosional termasuk kesadaran diri, empati, kesadaran sosial dan keterampilan sosial, sangat menentukan efektivitas *soft skills*.”

merasa yakin atas kemampuan yang dimilikinya.

3. Bersosialisasi adalah proses memasukkan nilai-nilai kebudayaan terhadap individu sehingga individu tersebut menjadi bagian dari masyarakat.
 4. Mengatur diri sendiri adalah kemampuan seseorang untuk mengatur pikiran, perasaan, dan tingkah lakunya sendiri.
 5. Kejujuran adalah kesesuaian antara apa yang diucapkan dengan yang dikerjakan.
- b. *Interpersonal Skill*
1. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
 2. Negosiasi adalah suatu bentuk interaksi sosial antara beberapa pihak dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan bersama.
 3. Kerja sama tim adalah kemampuan dalam bekerja sama dengan orang lain secara efektif dan produktif.
 4. *Knowledge Sharing* adalah proses berbagi ilmu, kemampuan, pengetahuan, maupun pengalaman dengan orang lain.
 5. Melayani Pelanggan adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggannya.

Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence* atau *EQ*) adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi, baik dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosional melibatkan dua aspek utama:

1. Kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi (baik dalam diri sendiri maupun orang lain).

2. Kemampuan untuk mengelola dan mengontrol emosi dengan cara yang produktif dan konstruktif.

Dengan kecerdasan emosional yang baik, seseorang dapat membuat keputusan yang lebih baik, mengelola stres, berkomunikasi lebih efektif, dan memiliki hubungan yang lebih harmonis. EQ sangat berpengaruh dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk dalam kepemimpinan, hubungan sosial, dan pencapaian tujuan pribadi.

- Pengertian Kecerdasan Emosional**
- b. Motivasi Diri (*Self Motivation*) menurut Daniel Goleman (Cherniss, Cary 2024) menyatakan bahwa “kemampuan untuk mengarahkan dan mempertahankan dorongan dalam diri untuk mencapai tujuan, dengan alasan yang berasal dari dalam diri sendiri bukan hanya karena hadiah eksternal (seperti uang atau status) tetapi karena komitmen pribadi, antusiasme atau nilai-nilai batin.” Sedangkan menurut Ryan & Deci (2000) “menjelaskan bahwa seseorang akan lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilan interpersonal (seperti komunikasi, kerja tim, atau kepemimpinan) jika mereka merasa bebas memilih cara untuk melakukannya (otonomi) dan memiliki hubungan yang positif dengan orang lain (keterhubungan).

Motivasi diri adalah dorongan atau keinginan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan, bertindak, dan tetap berusaha meskipun menghadapi hambatan atau tantangan. Motivasi ini bersumber dari dalam diri individu, yang membuat mereka terus berupaya untuk berkembang, belajar, dan mencapai tujuannya yang telah ditetapkan tanpa tergantung pada dorongan eksternal atau penghargaan dari luar dan meraih keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan, baik pribadi maupun profesional.

- c. *Mindset* menurut Daniel Goleman (Cherniss, Cary 2024) mengemukakan bahwa “Pola pikir yang berfokus pada pemahaman diri secara jujur dan reflektif yang mengutamakan ketenangan dalam menghadapi tekanan, serta kemampuan menunda kepuasan dan berpikir rasional dalam situasi emosional.” Sedangkan *Mindset* menurut Carol Dweck (2006) “sikap dasar seseorang terhadap kemampuan mereka, yang terbagi menjadi mindset tetap (keyakinan bahwa kemampuan tidak dapat berubah) dan mindset berkembang (keyakinan bahwa kemampuan dapat berkembang dengan usaha dan pembelajaran). Mindset berkembang berkontribusi besar pada pencapaian sukses jangka panjang dan kemajuan pribadi.”
- Aspek – aspek Kecerdasan Emosional**
- Aspek-aspek kemampuan yang membentuk kecerdasan emosional tidak beragam untuk setiap ahli, tergantung dari sudut pandang dan pemahaman. Menurut Salovey (Golman, 2007: 58-59) ada lima aspek utama yang terdapat dalam kecerdasan emosional, yaitu:
- a. Mengenali emosi sendiri, yaitu: Mengenali emosi sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi
 - b. Mengelola emosi, yaitu Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.
 - c. Memotivasi diri sendiri, yaitu Kendali diri emosional menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang.

- d. Mengenali emosi orang lain, yaitu: Mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
- e. Membina hubungan, yaitu Kemampuan dalam membina hubungan merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi.

Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator kecerdasan emosional Indikator Kecerdasan Emosional Menurut Daniel Goleman (Shawn Achor, Jeffrey A. Sonnenfeld 2017) yaitu :

- a. Self-Awareness (Kesadaran Diri)
- b. Self-Regulation (Pengendalian Diri)
- c. Motivation (Motivasi Diri)
- d. Empathy (Empati)
- e. Social Skills (Keterampilan Sosial)

Pengertian Motivasi Diri

Motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi Diri (*Self Motivation*) menurut Daniel Goleman (Cherniss, Cary 2024) menyatakan bahwa “kemampuan untuk mengarahkan dan mempertahankan dorongan dalam diri untuk mencapai tujuan, dengan alasan yang berasal dari dalam diri sendiri bukan hanya karena hadiah eksternal (seperti uang atau status), tetapi karena komitmen pribadi, antusiasme, atau nilai-nilai batin.”

Faktor – faktor Motivasi Diri

Bagi setiap individu tentu memiliki motivasi yang mampu menjadi suatu kekuatan yang mampu memacu dan menumbuhkan semangat kerja didalam bekerja. Segala sesuatu tentunya memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terlebih lagi bagi karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dorongan bagi

setiap peserta .Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi yaitu:

- a. Faktor intrinsik Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
- b. Faktor ekstrinsik Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangkitkan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.”

Indikator Motivasi Diri

Indikator Motivasi Diri Menurut Robbins & Judge (2015) yaitu :

- a. Intensitas : Seberapa besar energi yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan.
- b. Arah/Tujuan : Usaha yang dilakukan mengarah pada aktivitas yang tepat atau tujuan yang jelas.
- c. Ketekunan : Konsistensi dan ketahanan dalam mengejar tujuan meski menghadapi hambatan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa motivasi peserta harus memiliki sebuah intensitas yang jelas dan mampu menentukan usaha atau tujuan yang akan dicapai dengan ketekunan yang baik dan jelas untuk meningkatkan suatu motivasi dalam diri sendiri.

Pengertian Mindset

Mindset menurut Daniel Goleman (Cherniss, Cary 2024) mengemukakan bahwa “Pola pikir yang berfokus pada pemahaman diri secara jujur dan reflektif yang mengutamakan ketenangan dalam menghadapi tekanan, serta kemampuan menunda kepuasan dan berpikir rasional dalam situasi emosional.” Berdasarkan pendapat ahli yang diatas Dengan demikian, mindset yang positif, dapat menjadi faktor kunci untuk mencapai

kesuksesan dan perkembangan diri, karena orang dengan mindset ini lebih terbuka terhadap tantangan dan terus berkembang meskipun menghadapi kegagalan.

Komponen *Mindset*

Mindset terdiri dari tiga komponen pokok (Carol S Dweck, 2006), yaitu:"

- a. Paradigma adalah cara yang digunakan oleh seseorang di dalam memandang sesuatu.
- b. Keyakinan Dasar adalah kepercayaan yang dilekatkan oleh seseorang terhadap sesuatu. Jika kita mengerjakan sesuatu yang kita yakini, kita akan mengerjakan sepenuh hati.
- c. Nilai Dasar adalah sikap, sifat, dan karakter yang dijunjung tinggi oleh seseorang, sehingga berdasarkan tersebut nilai-nilai tersebut seseorang dibatasi. Nilai atau value adalah kepercayaan atau keyakinan yang di praktikan dalam bentuk tingkah laku oleh orang dalam kehidupan sehari-hari."

Indikator *Mindset*

Indikator *Mindset* Menurut Carol Dweck (2006) yaitu :

- a. Keyakinan : percaya bahwa kemampuan, keterampilan, dan kecerdasan bukanlah hal yang tetap, melainkan bisa berkembang melalui usaha, pembelajaran, dan pengalaman. Mereka yakin bahwa dengan kerja keras dan dedikasi, kemampuan mereka bisa meningkat seiring waktu.
- b. Kegigihan : tidak takut untuk menghadapi tantangan. Sebaliknya, mereka melihat tantangan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Kegigihan mereka mendorong mereka untuk bertahan, bahkan ketika keadaan sulit.
- c. Respons positif terhadap kegagalan : bagi mereka bukanlah akhir dari segalanya, melainkan peluang untuk belajar. Mereka tidak merasa dihukum oleh kegagalan, melainkan

menganggapnya sebagai langkah penting dalam proses pembelajaran mereka.

- d. Ketertarikan : terdorong untuk terus belajar dan mengeksplorasi hal-hal baru. Mereka merasa tertantang untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan mereka.
- e. Suka menerima masukan/kritik : terbuka terhadap umpan balik dan kritik yang membangun. Mereka melihat masukan tersebut sebagai cara untuk berkembang dan memperbaiki diri.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis (Mangkunegara 2017:67) "Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor Kemampuan (*ability*)
Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai

kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki *IQ* di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan padapekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor Motivasi (*motivation*)
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam

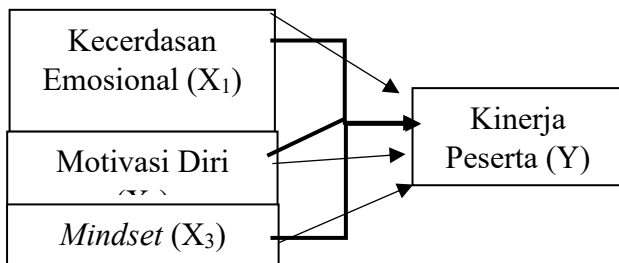
Indikator Kinerja

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi. menurut John Miner (Fahmi 2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama.

Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independent yaitu Kecerdasan Emosional, Morivasi Diri, dan *Mindset* terhadap Kinerja Peserta



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai pretasi kerja secara maksimal.

Kecerdasan Emosional menurut Daniel Goleman (Shawn Achor, Jeffrey A.Sonnenfeld 2017) “menyatakan bahwa kecerdasan emosional termasuk kesadaran diri, empati, dan keterampilan sosial, sangat menentukan efektivitas *soft skills.*”*interpersonal* dan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan situasi yang berbeda.”

Motivasi Diri (*Self Motivation*) menurut Daniel Goleman (Cherniss, Cary 2024) menyatakan bahwa “kemampuan untuk mengarahkan dan mempertahankan dorongan dalam diri untuk mencapai tujuan, dengan alasan yang berasal dari dalam diri sendiri bukan hanya karena hadiah eksternal (seperti uang atau status), tetapi karena komitmen pribadi, antusiasme, atau nilai-nilai batin.”

Mindset menurut Daniel Goleman (Cherniss, Cary 2024) mengemukakan bahwa “Pola pikir yang berfokus pada pemahaman diri secara jujur dan reflektif yang mengutamakan ketenangan dalam menghadapi tekanan, serta kemampuan menunda kepuasan dan berpikir rasional dalam situasi emosional.”

Kinerja Peserta Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

3.METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Pada bulan Mei sampai Juli 2025 di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Beziro

Doloksanggul, yang berlokasi di Jln.Siborongborong – Pasaribu Doloksanggul Kec.Doloksanggul, Kab.Humbang Hasundutan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) “mendefinisikan populasi sebagai sekumpulan elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, dan yang menjadi fokus atau objek penelitian tersebut.”

Tabel 3.1 Peserta LPK Beziro Doloksanggul

| No | Keterangan | Jumlah |
|--------------|----------------|-----------|
| 1 | Angakatan 2023 | 6 |
| 2 | Angakatan 2024 | 9 |
| 3 | Angakatan 2025 | 16 |
| Total | | 31 |

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 31 orang yang diterima bekerja di Jepang pada saat mengikuti Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul.

Menurut Sugiyono (2012:118) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, sehingga dapat dijadikan semua sebagai sampel.”.Maka Sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan mengukur item pernyataan kuesioner,

Tabel 4.2

Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X₁)

merujuk pada data yang berupa angka dan dapat diukur serta dihitung secara numerik. Data kuantitatif memungkinkan analisis statistik untuk menggambarkan hubungan, perbedaan, atau pengaruh antar variabel.

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder yaitu :

- a. Data Primer
Menurut Sugiyono (2020:193) data primer merupakan Sumber data primer atau sumber data utama adalah sumber data yang didapat secara langsung oleh pengumpul tanpa melalui perantara. Data Primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, observasi, dan wawancara kepada responden yaitu siswa atau peserta yang mengikuti pelatihan pada Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul.
- b. Data Sekunder
Menurut Sugiyono (2016) : Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, bisa melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer.Data Sekunder pada penelitian ini didapat melalui dokumentasi (foto atau catatan) dan melalui hasil penelitian terdahulu yang berkaitan tentang efektivitas pelatihan *Soft skills* dalam meningkatkan kinerja untk digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbandinga.

item kuesioner dinyatakan valid apabila kofisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$. untuk melakukan pengujian validitas, diperlukan nilai r_{tabel} , yang ditentukan berdasarkan nilai df (taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$))

| Correlations | | | | | | |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Item_1 | Item_2 | Item_3 | Item_4 | Item_5 | Jumlah |

| | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Item_1 | Pearson Correlation | 1 | .722** | .616** | .345 | .586** | .823* |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .058 | .001 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Item_2 | Pearson Correlation | .722** | 1 | .594** | .405* | .490** | .806* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .024 | .005 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Item_3 | Pearson Correlation | .616** | .594** | 1 | .581** | .715** | .862* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .001 | .000 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Item_4 | Pearson Correlation | .345 | .405* | .581** | 1 | .611** | .714* |
| | Sig. (2-tailed) | .058 | .024 | .001 | | .000 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Item_5 | Pearson Correlation | .586** | .490** | .715** | .611** | 1 | .834* |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .005 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Jumlah | Pearson Correlation | .823** | .806** | .862** | .714** | .834** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X₁)

| No | No Item Kuesioner | Correct Item Total Correlation (r _{hitung}) | Nilai r _{tabel} | Keterangan |
|----|-------------------|---|--------------------------|------------|
| 1. | Item 1 | 0,823 | 0,355 | Valid |
| 2. | Item 2 | 0,806 | 0,355 | Valid |
| 3. | Item 3 | 0,862 | 0,355 | Valid |
| 4. | Item 4 | 0,714 | 0,355 | Valid |
| 5. | Item 5 | 0,834 | 0,355 | Valid |

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa seluruh item kuesioner variabel X₁ memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,355), maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Motivasi Diri (X₂)

| Correlations | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--|
| | | Item_1 | Item_2 | Item_3 | Jumlah | |
| Item_1 | Pearson Correlation | 1 | .174 | .155 | .613** | |
| | Sig. (2-tailed) | | .350 | .405 | .000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | |
| Item_2 | Pearson Correlation | .174 | 1 | .357* | .792** | |
| | Sig. (2-tailed) | .350 | | .048 | .000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | |
| Item_3 | Pearson Correlation | .155 | .357* | 1 | .676** | |
| | Sig. (2-tailed) | .405 | .048 | | .000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | |
| Jumlah | Pearson Correlation | .613** | .792** | .676** | 1 | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | |

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Diri (X₂)

| No | No Item Kuesioner | Correct Item Total Correlation (r _{hitung}) | Nilai r _{tabel} | Keterangan |
|----|-------------------|---|--------------------------|------------|
| 1 | Item 1 | 0,613 | 0,355 | Valid |
| 2 | Item 2 | 0,792 | 0,355 | Valid |
| 3 | Item 3 | 0,676 | 0,355 | Valid |

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa seluruh item kuesioner variabel X₂

memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,355), maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Mindset (X₃)

| No | No Item Kuesioner | Correct Item Total Correlation (r _{hitung}) | Nilai r _{tabel} | Keterangan |
|----|-------------------|---|--------------------------|------------|
| 1 | Item 1 | 0,722 | 0,355 | Valid |
| 2 | Item 2 | 0,836 | 0,355 | Valid |
| 3 | Item 3 | 0,867 | 0,355 | Valid |
| 4 | Item 4 | 0,791 | 0,355 | Valid |
| 5 | Item 5 | 0,667 | 0,355 | Valid |

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Mindset (X₃)

| Correlations | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Item_1 | Item_2 | Item_3 | Item_4 | Item_5 | Jumlah |
| Item_1 | Pearson Correlation | 1 | .570** | .540** | .374* | .228 | .722** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .002 | .038 | .218 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Item_2 | Pearson Correlation | .570** | 1 | .720** | .509** | .372* | .836** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .000 | .003 | .039 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Item_3 | Pearson Correlation | .540** | .720** | 1 | .627** | .453* | .867** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | | .000 | .011 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Item_4 | Pearson Correlation | .374* | .509** | .627** | 1 | .665** | .791** |
| | Sig. (2-tailed) | .038 | .003 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Item_5 | Pearson Correlation | .228 | .372* | .453* | .665** | 1 | .667** |
| | Sig. (2-tailed) | .218 | .039 | .011 | .000 | | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Jumlah | Pearson Correlation | .722** | .836** | .867** | .791** | .667** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh item kuesioner variabel X₃ memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih

besar dari r_{tabel} (0,355), maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| Correlations | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Item_1 | Item_2 | Item_3 | Item_4 | Jumlah |
| Item_1 | Pearson Correlation | 1 | .563** | .409* | .493** | .802** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .022 | .005 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Item_2 | Pearson Correlation | .563** | 1 | .604** | .359* | .825** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .000 | .047 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Item_3 | Pearson Correlation | .409* | .604** | 1 | .422* | .771** |
| | Sig. (2-tailed) | .022 | .000 | | .018 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Item_4 | Pearson Correlation | .493** | .359* | .422* | 1 | .714** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .047 | .018 | | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Jumlah | Pearson Correlation | .802** | .825** | .771** | .714** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| No | No Item Kuesioner | Correct Item Total Correlation (r_{hitung}) | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|----|-------------------|--|--------------------------|------------|
| 1 | Item 1 | 0,802 | 0,355 | Valid |
| 2 | Item 2 | 0,825 | 0,355 | Valid |
| 3 | Item 3 | 0,771 | 0,355 | Valid |
| 4 | Item 4 | 0,714 | 0,355 | Valid |

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh item kuesioner variabel Y memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,355), maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali menggunakan *Cronbach's Alpha* (α). Untuk pengujiannya, suatu instrumen dikatakan reliable jika koefisien reliabilitas (α) > 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai Alpha | Taraf Signifikan | Keterangan |
|----|----------|-------------|------------------|------------|
| | | | | |

| | | | | |
|---|----------------|-------|------|----------|
| 1 | X ₁ | 0,866 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | X ₂ | 0,604 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | X ₃ | 0,834 | 0,60 | Reliabel |
| 4 | Y | 0,784 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 4.14, nilai koefisien alpha dari keseluruhan butir kuesioner variabel X₁ X₂ X₃ dan Y lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel penelitian adalah reliabel.

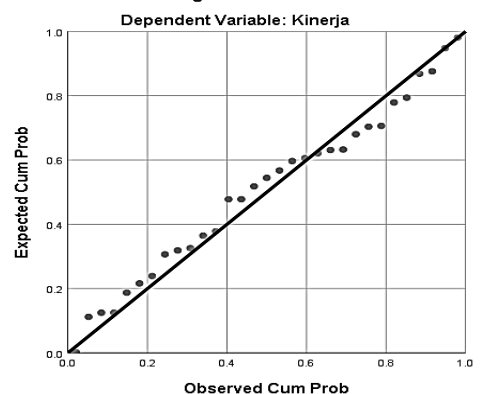
Uji Normalitas

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 31 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.25310272 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .090 |
| | Positive | .090 |
| | Negative | -.090 |
| Test Statistic | | .090 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 5% atau 0.05 yaitu sebesar 0,200 dan pada

gambar *Normal Probability Plot* penyebaran titik – titik mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui terdapat atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

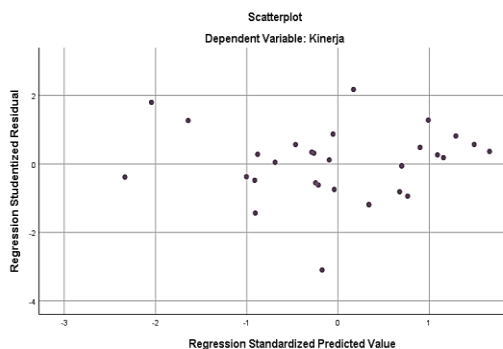
Tabel 4.16
Uji Multikoleaniritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|----------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statist | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .194 | 2.648 | | .073 | .942 | | |
| | Kecerdasan_Emosional | .309 | .124 | .374 | 2.487 | .019 | .652 | 1.533 |
| | Motivasi_Diri | .344 | .205 | .254 | 1.676 | .105 | .645 | 1.551 |
| | Mindset | .259 | .123 | .314 | 2.102 | .045 | .665 | 1.500 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah:

- Variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai *Tolerance* 0,652 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,533 < 10 maka



Gambar 4.6

Uji Heteroskedastisitas X_1, X_2, X_3 dengan Y

Berdasarkan pada Gambar 4.6 dapat kita lihat bahwa pola titik – titik pada *Scatterplot* regresimenyebar dari atas hingga bawah angka 0 pada sumbu Y, maka Variabel Kecerdasan Emosional, Motivasi Diri, dan *Mindset* dengan

- Variabel Kecerdasan Emosional tidak mengalami masalah multikolinearitas.
- Variabel Motivasi Diri memiliki nilai *Tolerance* 0,645 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,550 < 10 maka Variabel Motivasi Diri tidak mengalami masalah multikolinearitas.
- Variabel *Mindset* memiliki nilai *Tolerance* 0,665 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,504 < 10 maka Variabel *Mindset* tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Dengan demikian, seluruh variabel independen dalam model regresi memenuhi asumsi tidak terjadi multikolinearitas, karena semua nilai *Tolerance* > 0,10 dan semua nilai *VIF* < 10.

Uji Heteroskedasitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi persamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linear berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan menyebar diatas ataupun di bawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

variabel Kinerja tidak mengalami masalah Heteroskedasitas.

Uji Korelasi Berganda

Tabel 4.17
Uji Korelasi Berganda

| Correlations | | | | | |
|----------------------|---------------------|----------------------|---------------|---------|---------|
| | | Kecerdasan_Emosional | Motivasi_Diri | Mindset | Kinerja |
| Kecerdasan_Emosional | Pearson Correlation | 1 | .522** | .501* | .664** |
| | Sig. (2-tailed) | | .003 | .004 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Motivasi_Diri | Pearson Correlation | .522** | 1 | .509* | .609** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | | .003 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Mindset | Pearson Correlation | .501** | .509** | 1 | .630** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .003 | | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .664** | .609** | .630** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Nilai Korelasi antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dengan Kinerja peserta (Y) Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul adalah sebesar $0,664 > 0,355$ Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kecerdasan emosional dengan Kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul, dengan kategori kuat.
- Nilai Korelasi antara variabel Motivasi Diri (X_2) dengan Kinerja peserta (Y) Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul adalah sebesar $0,609 > 0,355$ Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi Diri dengan Kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul, dengan kategori kuat.
- Nilai Korelasi antara variabel *Mindset* (X_3) dengan Kinerja peserta (Y) Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul adalah sebesar $0,630 > 0,355$ Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *Mindset* dengan Kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul, dengan kategori kuat.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hal tersebut maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 25.0. dengan ketentuan nilai koefisien determinasi berkisaran antara 0 ($0 < R^2 < 1$)

Tabel 4.18
Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .775 ^a | .601 | .556 | 1.32089 |

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk melakukan Uji t, diperlukan nilai t_{tabel} , yang ditentukan berdasarkan nilai df residual (taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)) dengan rumus :

$$df = n - 1 = 31 - 1 = 30$$

maka, $t_{tabel} = 2.042$

Tabel 4.20

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

| |
|---|
| a. Predictors: (Constant), Mindset, Kecerdasan_Emosional, Motivasi_Diri |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.18, diperoleh nilai R Square sebesar 0.601 atau sebesar 60,10%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi Diri (X_2), dan *Mindset* (X_3) secara simultan memiliki pengaruh besar 60,10% dalam meningkatkan variabel Kinerja Peserta Lembaga Penelitian Kerja Doloksanggul, dan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa hubungan Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi Diri (X_2) *Mindset* (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul, maka perlu dilakukan Uji Regresi Linear Berganda menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 sebagai berikut:

Tabel 4.19
Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .194 | 2.648 | | .073 | .942 |
| | Kecerdasan_Emosional | .309 | .124 | .374 | 2.487 | .019 |
| | Motivasi_Diri | .344 | .205 | .254 | 1.676 | .105 |
| | Mindset | .259 | .123 | .314 | 2.102 | .045 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 4.19, dapat disimpulkan bahwa:

$$Y = a + 0,194 + 0,309 X_1 + 0,344 X_2 + 0,259 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Motivasi Diri

X_3 = *Mindset*

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .194 | 2.648 | | .073 | .942 |
| | Kecerdasan_Emosional | .309 | .124 | .374 | 2.487 | .019 |
| | Motivasi_Diri | .344 | .205 | .254 | 1.676 | .105 |
| | Mindset | .259 | .123 | .314 | 2.102 | .045 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan maka, kesimpulan dari tabel 4.20 yaitu :

- a. Variabel Kecerdasan Emosional t_{hitung} (2.487) > t_{tabel} (2.042), dapat disimpulkan Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kinerja Peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul (Y) maka hipotesis penelitian diterima
- b. Variabel Motivasi Diri t_{hitung} (1.676) < t_{tabel} (2.042) dapat disimpulkan Variabel Motivasi Diri (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul, Maka hipotesis penelitian tidak diterima.
- c. Variabel *Mindset* t_{hitung} (2.102) > t_{tabel} (2.042) dapat disimpulkan Variabel *Mindset* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul, maka hipotesis penelitian diterima.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi diri (X_2) dan *Mindset* (X_3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) pada Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul. Pengujian hipotesis ini menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 dengan hasil sebagai berikut :

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor – faktor efektivitas pelatihan *soft skills* dalam meningkatkan kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai Korelasi antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dengan Kinerja peserta (Y) Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul adalah sebesar 0,664 > 0,355 Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kecerdasan emosional dengan Kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul,dengan kategori kuat.
- b. Nilai Korelasi antara variabel Motivasi Diri (X_2) dengan Kinerja peserta (Y) Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul adalah sebesar 0,609 >

Tabel 4.21
Uji Hipotesis Secara Stimulan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 70.892 | 3 | 23.631 | 13.544 | .000 ^b |
| | Residual | 47.108 | 27 | 1.745 | | |
| | Total | 118.000 | 30 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Mindset, Kecerdasan_Emosional, Motivasi_Diri | | | | | | |

Berdasarkan Tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. Maka F_{hitung} sebesar 13.544. sesuai dengan syarat pengujian bahwa F_{hitung} (13.544) > F_{tabel} (2.960). ini berarti ketiga variabel tersebut, yaitu Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi Diri (X_2), *Mindset* (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Peserta (Y) Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

0,355 Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi Diri dengan Kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul,dengan kategori kuat.

- c. Nilai Korelasi antara variabel *Mindset* (X_2) dengan Kinerja peserta (Y) Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul adalah sebesar 0,630 > 0,355 Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *Mindset* dengan Kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul,dengan kategori kuat.
- d. R Square sebesar 0.601 atau sebesar 60,10%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi Diri (X_2), dan *Mindset* (X_3) secara simultan memiliki pengaruh besar 60,10% dalam meningkatkan variabel Kinerja Peserta Lembaga Penelitian Kerja Doloksanggul,dan

- e. sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.
- f. Regresi yang diperoleh yaitu $Y = 0,194 + 0,309 X_1 + 0,344 X_2 + 0,259 X_3$
- g. Variabel Kecerdasan Emosional $t_{hitung} (2.487) > t_{tabel} (2.042)$, dapat disimpulkan Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kinerja Peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul (Y) maka hipotesis penelitian diterima. Variabel Motivasi Diri $t_{hitung} (1.676) < t_{tabel} (2.042)$ dapat disimpulkan Variabel Motivasi Diri (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul, Maka hipotesis penelitian tidak diterima. Variabel *MIndset* $t_{hitung} (2.102) > t_{tabel} (2.042)$ dapat disimpulkan Variabel *MIndset* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul, maka hipotesis penelitian diterima.
- h. Maka F_{hitung} sebesar 13.544. sesuai dengan syarat pengujian bahwa $F_{hitung} (13.544) > F_{tabel} (2.960)$. ini berarti ketiga variabel tersebut, yaitu Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi Diri (X_2), *MIndset* (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Peserta (Y) Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima.
- i. Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel Motivasi Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja peserta Lembaga Pelatihan Kerja Beziro Doloksanggul, dengan nilai $t_{hitung} (1,676) < t_{tabel} (2,042)$. Oleh karena itu, hipotesis ditolak. Temuan ini menunjukkan adanya perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan semua variabel signifikan, sehingga penelitian ini dapat dikategorikan sebagai temuan baru (*novelty*) yang memperkaya literatur terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

REFERENSI

- [1] Aprinto, Brian. *Pedoman Lengkap Soft Skills Kunci Sukses Dalam Karier, Bisnis Dan Kehidupan Pribadi.* (2018) Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- [2] Arsini Wayan Ni, Sutriyanti Komang N.. *Internalisasi Nilai Pendidikan Karakter Hindu pada anak Usia Dini.* (2020) Denpasar: Yayasan Gandhi Putri.
- [3] Arikunto, *Prosedur Penelitian.* (2013). Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- [4] Brownell, *Management Personalia*, Jilid 11, (2012). Jakarta, Alih Bahasa : Moh. Masud, PT. Erlangga.
- [5] Carol Dweck. S. *MIndset: The New Psychology of Success.* (2006). New York: Random House.
- [6] Cherniss, Cary. *Optimal: How to Sustain Personal and Organizational Excellence Every Day* (2024). USA :Harvard Business Review Press.
- [7] Dessler. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (2015), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Salemba Empat.
- [8] Duwi Priyatno. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS.* (2013) Yogyakarta : Gava Media.
- [9] Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2017). Bandung, Alfabeta Media.
- [10] Elfindri, *Soft Skills untuk Pendidik.* (2011). Jakarta: Baduose Media.
- [11] Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (2017). Bandung : Alfabeta Media
- [12] Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (2018). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [13] Hardi, *Pengaruh Hard Skills dan Soft Skills terhadap kinerja karyawan pada sentra industri boneka di sukamulya Bandung* (2019). Bandung: (*Doctoral dissertation*, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- [14] Jeffrey A. Sonnenfeld & Shawn Achor *Emonional Intelligent: Resilience* (2017). USA : Harvard Business Review Press.

- [15] Ma'arif, N. N., & Zulia, M. Pengaruh Pola Asuh Orangtua Terhadap Kecerdasan Emosi Anak Usia Dini (2021). Jawa Timur : *Journal of Early Childhood Islamic Education*,
- [16] Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2016). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [17] Mujayana, Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Solo (2020). Surakarta : Majalah Ekonomi Vol. 25, No. 2, pp.1-12.
- [18] Mulyadi. Sistem Perencanaan dan pengendalian Manajemen (2007). Jakarta : Salemba Empat.
- [19] Robbins. S. P. Perilaku Organisasi (2013). Jakarta : Salemba Empat Edisi 16
- [20] Robbles, M. *Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace* (2012). New York : *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.
- [21] Ryan, R. M., & Deci, E. L. *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being* (2000). *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- [22] Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (2014). Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- [23] Riduwan, Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (2012). Bandung: Alfabeta.
- [24] Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2014). Jakarta: Mandar Maju.
- [25] Sucipta, I. N, Holistik Soft Skill (2009). Denpasar: Udayana University.
- [26] Sutrisno. Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia (2016) Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- [27] Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif (2005). Bandung: CV. Alfabeta.
- [28] Wibowo, Manajemen Kinerja (2010). Jakarta : Rajawali Pers.
- [29] Wilson Bangun, “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2012). Jakarta: Erlangga.