

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PENGEMBANGAN
SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN
(PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Disusun Oleh :

ARFIKA GALINGGING

NPM: 16.832.0067



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/23/20

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengembangan SDM
Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Unit
Induk Wilayah Sumatera Utara

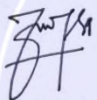
Nama Mahasiswa : ARFIKA GALINGGING


NPM : 16.832.0067

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing


Yuni Syahputri, SE, M.Si
Pembimbing I


Ir. Tohap Parulian, M.Si
Pembimbing II

Mengetahui


Ir. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Wan Rizca Amelia, SE, M.Si
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 6 Mei 2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 6 Mei 2020

METERAI
TEMPEL

B80A7AHF602845191

6000
RUPIAH

Arfika Galingging

16.832.0067

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arfika Galingging
NPM : 16.832.0067
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 6 Mei 2020
Yang menyatakan,


Arfika Galingging
16.832.0067

ABSTRAK

“ Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara” skripsi 2020

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dengan menggunakan teknik sampel random sampling dan metode rumus slovin dari populasi sebanyak 175 pegawai, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden diambil dari sebagian pegawai. Pengolahan data menggunakan perangkat PLS Smart 3 dengan analisis structural equation modeling (SEM). Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa semua hipotesis diterima, karena secara parsial Kecerdasan Emosional (X1) dan Pengembangan SDM (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 2,423 dan 5,527 serta sebesar 63,9 % kinerja dapat dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional (X1) dan Pengembangan SDM (X2).

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Pengembangan SDM, Kinerja

ABSTRACT

“ The Influence of Emotional Intellegence and the development of Human Resources on Employee Performance at Pt. Pln (Persero) Main Unit of the North Sumatera” thesis 2020.

This research aims to find out "the influence of emotional acuity and human resources development on the performance of employees at PT. PLN (Persero) Unit of North Sumatera region". This type of research is associative,namely a study that aims to determine the relationship and influence of two or more variables. The population in this research is the employee of PT. PLN (Persero) Unit of the North Sumatera, using the sample random sampling and the slovin formula method of the population of 175 employees, the number of samples in this study as much as 64 Respondents were taken from some employees. Data processing using the device PLS Smart 3 with structural equation modeling (SEM) analysis. Based on the results of bthe study , it can be noted that all hypotheses are accepted because partial emotional intellegence (X1) and human resource development (X2) affect employee performance (Y) of 2,423 and 5,527 as well as 63,9 % of Performance can be Influenced by the Emotional Intellegence (X1) and Development of Human Resources (X2)

Keywords:Emotional intelligence, Human resources development, Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara ”** Adapun penyusunan skripsi ini, penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua saya Ayahanda H. Bisman Galingging dan Ibunda Hj. Natija Pulungan serta ketiga adik kandung saya yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tulus, banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini, dan dalam studi yang saya tempuh kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Bapak Teddi Pribadi SE,MM, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Rizca Amalia, S.E, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Yuni Syahputri S.E, M.Si, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Ir. Tohap Parulian, M.Si Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
7. Seluruh jajaran Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh Pegawai Akademik yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Seluruh Pegawai PT. PLN yang telah memberikan izin riset dan membantu kelancaran riset penulis.
10. Seluruh pegawai dan Staf PT. PLN yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner penulis.
11. Teman – teman tim pacu saya Ghea Syahfitri Anda, Nurul Azmi, dan Syarifah Chaliza yang selalu memberikan dukungan dan support, teman serumah kontrakan saya Aprida dan Eva yang selalu setia membantu dan menemani saya dalam urusan skripsi.
12. Dan semua teman-teman seperjuangan stambuk 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, khususnya Manajemen A yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.



Medan, 03 Februari 2019
Penulis

Arfika Galinging
168320067

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja	7
2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.3. Penilaian Kinerja.....	8
2.1.4. Indikator Disiplin Kerja	10
2.2.Kecerdasan Emosional	
2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	11
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	13
2.2.3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional	14
2.2.4. Indikator Kecerdasan Emosional	16
2.3.Pengembangan SDM	
2.3.1. Pengertian Pengembangan SDM	17
2.3.2. Tujuan Pengembangan SDM	19
2.3.3. Hubungan Pengembangan SDM Dengan Kinerja	20
2.3.4. Indikator Pengembangan SDM.....	21
2.4.Penelitian Terdahulu.....	24

2.5.Kerangka Konseptual.....	25
2.6.Hipotesis	28

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1.Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.1.1. Jenis Penelitian	29
3.1.2. Lokasi Penelitian	29
3.1.3. Waktu Penelitian	29
3.2.Populasi dan Sampel	30
3.2.1. Populasi	30
3.2.2. Sampel	30
3.3.Definisi Operasional.....	32
3.4.Jenis dan Sumber Data.....	33
3.4.1. Jenis Data.....	33
3.4.2. Sumber Data	33
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6.Teknik Analisis Data	34
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	34
3.7. Uji Statistik	35
3.7.1. Analisis Structural Equation Modeling (SEM).....	37
3.7.2. Analisis Struktural Model Analysis (Inner Model).....	37

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	39
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	39
4.1.2. Struktur Organisasi	41
4.1.3. Penyajian Data Responden	42
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	43
4.2. Pembahasan.....	47

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1.Kesimpulan	59
5.2.Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

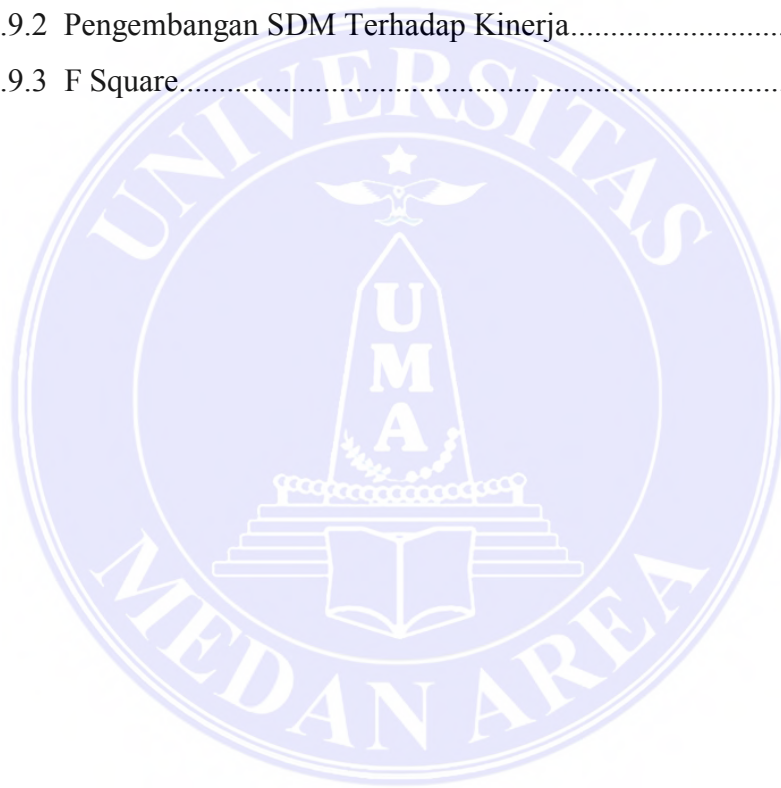
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Nilai Rata-Rata Hasil Kerja PT. PLN	2
Tabel 2.1	Penelitian Terlebih Dahulu.....	24
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	29
Tabel 3.2	Defenisi Operasioanal	32
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka.....	34
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel 4.2	Usia Responden.....	42
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Fasilitas Kerja.....	44
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Pengembangan SDM.....	45
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja	46
Tabel 4.6	Valididitas.....	49
Tabel 4.7	Cronbach Alpha.....	50
Tabel 4.8	Coefficient determination.....	53
Tabel 4.9	Koeficient Pengaruh dan T-Statistic.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2.1	Evaluasi Measurement (Outer) Model.....	47
Gambar 4.2.1	Evaluasi Measurement (Outer) Model Valid.....	48
Gambar 4.7	Reliabilitas komposit.....	51
Gambar 4.2.2	Evaluasi Inner Model.....	51
Gambar 4.2.3	Koeficient Pengaruh dan T-Statistic.....	54
Gambar 4.9.1	Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.....	54
Gambar 4.9.2	Pengembangan SDM Terhadap Kinerja.....	55
Gambar 4.9.3	F Square.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Setiap usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan dapat digunakan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi pada setiap organisasi. Kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja disana. Disinilah peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki dasar-dasar pemikiran yang tercermin menjadi sebuah landasan dan prinsip yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan kegiatan organisasi tersebut. Pegawai yang melaksanakan kerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai. (Sedarmayanti, 2011:260)

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai Pembangkit dan Jaringan listrik. Dari survey atau observasi terdahulu yang penulis lakukan di penelitian ini terlihat bahwa kinerja pegawai di BUMN ini menurun disebabkan salah satunya faktor kecerdasan emosional yang kurang dan faktor pengembangan SDM yang tidak dikembangkan.

Tabel 1.1.
Nilai Rata-rata Hasil Kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

NO.	DEPARTEMEN	NILAI RATA-RATA HASIL KERJA				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	SDM	88	85	85	87	83
2	Keuangan Dan Aset	88	85	85	87	83
3	Lapangan	76	73	86	84	72
4	Umum Dan Kepegawaian	75	77	84	85	73
5	Sarana Dan Prasarana	80	76	87	87	75
6	Program, Akuntabilitas	86	81	84	88	76
Total Nilai Hasil Kinerja		82	79	84	86	77
Keterangan			Turun	Naik	Naik	Turun

Sumber Data: PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Nilai rata-rata hasil kerja PT. PLN (Persero) diperoleh dari hasil laporan kinerja perbulan dibagi pertahun, maka dari data diatas dapat dinilai nilai rata-rata hasil kerja pegawai tiap departemen tidak stabil dikarenakan setiap tahunnya naik turun terlihat dari total hasil kerja pegawai, yaitu terjadi penurunan dan kenaikan. Jika dilihat dari total nilai rata-rata hasil kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Selain data absensi penulis juga melihat dari jurnal terdahulu yang dilakukan oleh Rini Kustiah (2015) yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengembangan SDM dan Efektivitas kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Utara", di jurnal ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dan pengembangan SDM sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi, maka semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik pula kinerja kedepannya. (Salovey dan Mayer, 2013:77)

Selain masalah diatas, faktor pengembangan SDM juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pengembangan SDM pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pengembangan SDM diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. Maka semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap pegawainya maka semakin baik pula kinerja kedepannya. (Priansa, 2014:146)

Dari teori dan observasi yang dilakukan penulis maka terdapat fenomena masalah yang berhubungan dengan kecerdasan emosional dan pengembangan

SDM yang menyebabkan kinerja menurut seperti masalah yang ditimbulkan dilapangan yang terkait dengan kurangnya kecerdasan emosional pegawai adalah masih terlihatnya pegawai yang tidak bisa mengendalikan emosionalnya secara sehat kepada sesama pegawai dan atasan sehingga membentuk kerjasama yang buruk antar rekan kerja menyebabkan pekerjaan yang terbengkalai, kurangnya penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab dari beberapa pegawai, kurangnya pengetahuan seperti terlihat lebih paling mengerti dalam pekerjaan padahal masih banyaknya kesalahan berupa laporan yang bersalahan dan ini terjadi kepada setiap divisi. Kecerdasan emosional ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawainya karena kecerdasan emosional yang baik akan menciptakan komunikasi yang baik yang akan terjadi ruang lingkup kerja yang baik dan akan meningkatkan kinerja pegawai kedepannya.

Masalah pengembangan SDM pegawai kurangnya pelatihan khusus yang dipersiapkan untuk para pegawainya dalam pengembangan diri, pihak perusahaan tidak menyediakan sarana pelatihan yang lebih guna mengembangkan diri pegawainya, kurangnya program pengembangan pelatihan di masing-masing divisi tetapi sudah menjalankan operasional sehingga para karyawan bekerja tidak efisien dan tidak karuan. Program pelatihan yang tidak efisien masih terlihat juga dari pegawai yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Hal-hal seperti permasalahan diatas apabila semakin dibiarkan akan semakin buruk bagi perusahaan yang menyebabkan setiap pegawainya menurun. Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian

lapangan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan emosional dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?
2. Apakah pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?
3. Apakah kecerdasan emosional dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti.

Untuk menambah wawasan dan membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan.

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3. Bagi peneliti lain.

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2009:35).

Menurut Hasibuan (2009:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)." Sedangkan Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2008:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi eksterinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan di mempengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

2.1.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan

metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian diri setiap unit penggunaan sumber daya

e. **Kebutuhan pengawasan**

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. **Integritas pribadi**

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.
- e. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

- a. Ketepatan hasil kerja
- b. Ketelitian hasil kerja
- c. Hasil kerja yang dihasilkan
- d. Kehadiran
- e. Peraturan perusahaan
- f. Kecepatan waktu kerja

2.2. Kecerdasan Emosional

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2015: 13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Menurut Patton (2008:11) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja.

Robbins dan Judge (2015:57) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mendeteksi dan mengelola petunjuk ataupun informasi emosional yaitu menilai emosi diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, serta mengatur emosi seseorang secara teratur dalam model alur.

Orang yang mengetahui emosinya sendiri dan baik dalam membaca petunjuk emosional misalnya mengetahui mengapa mereka marah dan bagaimana mengekspresikan dirinya tanpa melanggar norma, maka akan lebih efektif. Kecerdasan emosional menurut Goleman (2009:33) yaitu kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan seseorang dalam mengenali perasaan diri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri, dan kemampuan mengelola emosi dalam diri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Menurut Salovey dan Mayer (2013:77) menggunakan istilah kecerdasan emosional untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan dan meraih tujuan. Salovey dan Mayer menempatkan kecerdasan emosional di bagi lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelola dan mengekspresikan emosi diri sendiri dengan tepat, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Cooper dan Sawaf (2010:147) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Penelitian LeDoux dalam Goleman (2009:71) dijelaskan secara rinci jalannya otak emosi. Pertama sinyal visual dikirim dari retina ke thalamus yang bertugas menerjemahkan sinyal itu kedalam bahasa otak. Sebagian besar pesan itu kemudian dikirim ke korteks visual yang menganalisis dan menentukan makna dan respon yang cocok jika respon bersifat emosi.

Goleman (2015:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional :

a. Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

b. Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

2.2.3 Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Sampai sekarang belum ada alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang. Walaupun demikian, ada beberapa ciri-ciri yang mengindikasikan seseorang memiliki kecerdasan emosional. Goleman (2009:45) menyatakan bahwa secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosi adalah mampu memotivasi diri sendiri bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdoa. Lebih lanjut Goleman (2009:58) merinci lagi aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus sebagai berikut:

- a. Mengenali emosi diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.
- b. Mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam keterampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.

- c. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.
- d. Mengenali emosi orang lain, kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.
- e. Membina hubungan. Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi keterampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Sedikit berbeda dengan pendapat Goleman, menurut Tridhonanto (2009:5)

aspek kecerdasan emosi adalah:

- a. Kecakapan pribadi, yakni kemampuan mengelola diri sendiri.
- b. Kecakapan sosial, yakni kemampuan menangani suatu hubungan.
- c. Keterampilan sosial, yakni kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini menggunakan aspek-aspek dalam kecerdasan emosi dari Goleman yang meliputi: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan

membina hubungan dikarenakan aspek aspek menurut Goleman mencakup keseluruhan dan lebih terperinci.

2.2.4. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015:270) indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

a. Kesadaran Diri

Menyadari apa yang sedang dirasakan dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, serta memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengaturan Diri

Mampu menangani emosi sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapai suatu sasaran, serta mampu mengatasi tekanan emosi.

c. Motivasi

Menggunakan hasrat terdalam untuk mendorong diri dan menuntun diri untuk mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dalam bertindak dan untuk bertahan menghadapi kegagalan.

d. Empati

Mampu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan banyak orang dengan latar belakang yang berbeda.

Setelah hampir seratus tahun sejak Alfred Binet mengawalinya pada tahun 1906 alat ukur kecerdasan dikembangkan, masih ditemukan berbagai kendala

dalam menetapkan konstruk baru kecerdasan emosional individu masih membutuhkan waktu yang cukup lama (Goleman, 2009:69). Meski demikian, telah disusun alat pengukuran kecerdasan emosional yang berbentuk kuesioner kita dapat mengukur kecerdasan emosi secara subjektif yaitu mengukur kecerdasan emosi diri sendiri menggunakan angket atau memperkirakan kecerdasan emosi seseorang dari kehidupan sehari-harinya. Salah satu cara terbaik untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang adalah menggunakan parameter kerangka kerja kecerdasan emosional yang dirancang (Goleman, 2009:70).

Skala kecerdasan emosi yang digunakan disusun berdasarkan modifikasi aspek kecerdasan emosi yaitu: kemampuan intrapersonal (mengenal emosi diri sendiri, mengelola emosi dan memotivasi diri sendiri), kemampuan interpersonal, (mengenal emosi orang lain dan membina hubungan), penyesuaian diri (realistis, fleksibel dan pemecahan masalah), pengendalian stres (toleransi tekanan dan pengendalian diri) dan suasana hati umum (optimisme dan pengungkapan kepuasan positif) (Goleman, 2009:71).

2.3. Pengembangan SDM

2.3.1 Pengertian Pengembangan SDM

Sumber daya manusia merupakan kekayaan (asset) organisasi yang sangat vital, karena itu keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional, semuanya menjadi tidak bermakna. Menurut

Malayu S.P Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Pengembangan SDM dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Dalam arti yang lebih luas, pengembangan SDM berupaya untuk mengembangkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, produktivitas, serta kepuasan karyawan (Werner dan DeSimone, 2011:4). Menurut Price (2011:455), pengembangan SDM merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa

yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi (Bangun,2012). Menurut Priansa (2014:146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia, di dalamnya termasuk pelatihan dan pengembangan (training and development), pengembangan karir (career development), dan program serta proses dari pengembangan organisasi (organization development) (Werner dan DeSimone, 2011:10).

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan keterampilan yang dimiliki karyawannya, demi memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi di organisasi

2.3.2 Tujuan Pengembangan SDM

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Veithzal Rivai (2009:51) dalam Suwatno dan Donni (2013:47) adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal)

Menjadi dasar dalam penilaian karyawan. Implementasi manajemen sumber daya manusia tergantung kepada fungsi MSDM itu sendiri.

2.3.3 Hubungan Pengembangan SDM Dengan Kinerja

Pengertian tentang faktor kinerja tersebut, memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau merupakan kontribusi yang diberikan pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Faktor-faktor menjadi ukuran kinerja pegawai sesuai dengan batasannya yang peneliti lakukan dengan tujuan memiliki keragaman sesuai dengan dimensi yang diinginkan atau dianggap relevan.

Berkaitan dengan hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan, Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa : “pengembangan

sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi pemerintah agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi”.

Pengembangan sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2007) yaitu: “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien”.

Didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan sukses posisi yang ditemui selama karirnya, maka pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung-jawab di masa mendatang (Simamora, 2010).

2.3.4 Indikator Pengembangan SDM

Menurut Malayu Hasibuan (2000:82) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja karyawan. Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tapi jika prestasi kerjanya

tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

- b. Kedisiplinan karyawan. Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- c. Absensi Karyawan. Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- d. Tingkat kerusakan produksi alat, dan mesin – mesin. Jika tingkat produksi, alat, dan karyawan setelah mengikuti pengembangan berkurang. Berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- e. Tingkat kecelakaan karyawan. Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik jadi perlu disempurnakan.
- f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu. Jika tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

- g. Tingkat Kerja Sama. Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.
- h. Tingkat Upah Intensif Karyawan. Jika Tingkat upah intensif karyawan meningkat, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- i. Prakarsa Karyawan. Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.
- j. Kepemimpinan dan Keputusan. Manajer Kepemimpinan dan keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan berkurang serta kepuasan kerja karyawan meningkat. Kalau hal di atas tercapai, berarti metode pengembangan yang dilaksanakan baik

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rini Kustiah (2015)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengembangan SDM dan Efektivitas kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Utara	Variabel Bebas X1= Kecerdasan emosional X2= Pengembangan SDM X3= Efektivitas Variabel terikat Y= Kinerja	Metode penelitian Asosiatif	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Kecerdasan Emosional , Pengembangan SDM dan Efektivitas kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Publik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Utara
2.	Rani Setyaningrum (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)	Variabel Bebas X1= Kecerdasan emosional Variabel terikat Y= Kinerja	Metode penelitian Deskriptif kuantitatif	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)
3	Atifah Ridhawati (20176)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap	Variabel Bebas X1= Kecerdasan Emosional X2= Motivasi X3= Pelatihan Variabel terikat Y= Kinerja	Metodologi penelitian Deskriptif kuantitatif	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap

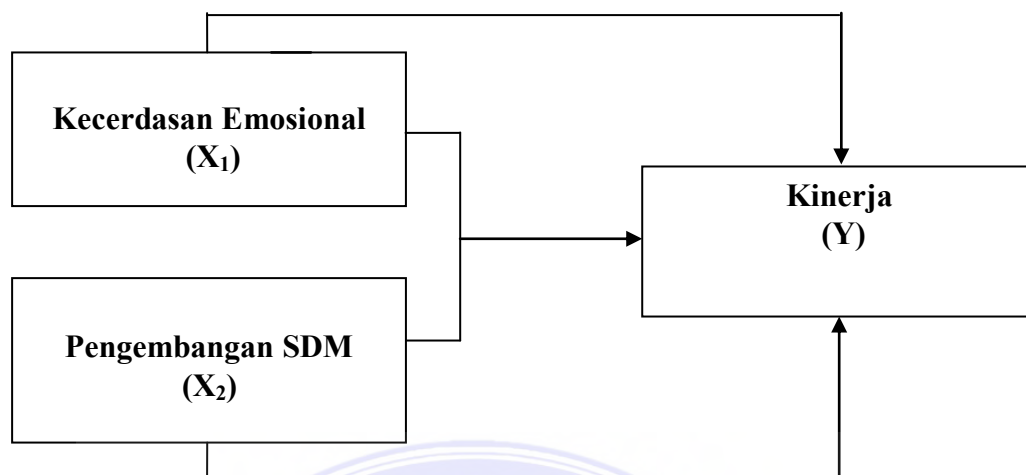
4	Febrisma (2016)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur	Variabel Bebas X1= Pengembangan SDM Variabel terikat Y= Kinerja	Metode penelitian Asosiatif	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur
5	Raudhatul Jannah (2014)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda	Variabel Bebas X1= Pengembangan Sumber Daya Manusia Variabel terikat Y= Kinerja	Metode penelitian Asosiatif	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono,2012:62)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Robbins dan Judge (2015:57) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mendeteksi dan mengelola petunjuk ataupun informasi emosional yaitu menilai emosi diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, serta mengatur emosi seseorang secara teratur dalam model alur..

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi, maka semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik pula kinerja kedepannya.

b. Pengaruh Pengembangan SDM Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pengembangan SDM diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pengembangan SDM biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

c. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja

Menurut Goleman (2015: 13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Menurut Serdamayanti (2014:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional dan pengembangan SDM. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri

dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pengembangan SDM merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan menjadi lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya melakukan hal-hal yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan lebih eksis lagi dari sebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja pegawai secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi

2.6. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara
2. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara
3. Kecerdasan emosional dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Jalan. Yos Sudarso No.284, Glugur Kota, Medan Barat, Sumatera Utara, Sumatera Utara, 20238.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan oktober 2019 sampai maret 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019-2020					
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 175 orang pegawai tetap.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono: 2012)”. Dari jumlah populasi 175 orang ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana :
 n : Jumlah Sampel
 N : Jumlah Populasi
 e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{175}{1 + 175 (0.1)^2}$$

$$= 64 \text{ Responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 64 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2012) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X1)	Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mendeteksi dan mengelola petunjuk ataupun informasi emosional yaitu menilai emosi diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, serta mengatur emosi seseorang secara teratur dalam model alur. Robbins dan Judge (2015:57)	a. Kesadaran Diri b. Pengaturan Diri c. Motivasi d. Empati (Goleman, 2015:270)	<i>Interval</i>
Pengembangan SDM (X2)	Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”. (Malayu S.P Hasibuan, 2012:10)	a. Prestasi kerja b. Kedisiplinan c. Absensi d. Tingkat kerusakan e. Tingkat kecelakaan f. Tingkat pemborosan g. Tingkat Kerja Sama h. Tingkat Upah Intensif i. Prakarsa Karyawan j. Kepemimpinan dan Keputusan Manajer Kepemimpinan (Hasibuan, 2012:82)	<i>Interval</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Mangkunegara 2009:35).	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian (Prawirosentono, 2008:27)	<i>Interval</i>

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3.4.2. Sumber data.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- 3.5.1. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angka

No.	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5.2. Wawancara (*interview*), yaitu peneliti memoreh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait pada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3.5.3. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui keakuratan dari setiap pertanyaan kuesioner yang disebar. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2013).

Kriteria dalam pengambilan data valid, nilai outer loading lebih besar dari pada $>0,5$ untuk variabel pengembangan SDM sehingga dapat dilakukan setiap indikator penelitian merupakan indikator yang valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan suatu kuisisioner dari konsistensi jawaban responden. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011)

Kriteria dalam pengambilan data Uji reliabilitas dengan *composite reability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

3.7. Uji Statistik

3.7.1. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Penelitian ini di analisa menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), dengan menggunakan bantuan software PLS (Partial Least Square). SEM merupakan salah satu jenis analisis multivarat dalam ilmu sosial, analisis multivarat merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serempak (Solihin dan Ratmono, 2013:2).

Manfaat dengan menggunakan SEM dibandingkan dengan generasi pertama multivariate seperti principal component analysis, factor analysis, discriminant analysis atau multiple regression, SEM mempunyai fleksibilitas yang lebih baik bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dan data (Ghozali, 2002:1).

Algoritma Partial Least Squares PLS Path Modeling ini dikembangkan oleh (Ghozali, 2002:1). Pada dasarnya, Algoritma PLS adalah rangkaian regresi. Dengan melakukan kalkulasi {LS Algoritma}, maka akan diperoleh informasi yang akan digunakan untuk menganalisis data penelitian, khususnya untuk melihat nilai-nilai yang biasa digunakan untuk analisis PLS-SEM.

Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (outer Model) menganalisis hubungan konstruk (variable laten) dan indikator.

1. Construct Reliability and Validity

1.1 Construct Reliability adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variable bentukan yang menunjukkan derajat dalam variable yang dibentuk.

1.2. Construct Validity adalah jenis validitas untuk mengetahui sejauh mana alat ukur bisa dikatakan mengukur sebuah konstruk atau sifat teoritisnya.

2. Discriminant Validity

Tipe yang memiliki korelasi yang rendah dengan alat ukur lainnya yang mengukur atribut yang berbeda. Validitas diskriminan merujuk kepada ketidaksesuaian antara atribut-atribut yang seharusnya tidak diukur oleh alat ukur dan konsep-konsep teoritis tentang variabel tersebut.

Discriminant validity dari model pengukuran refleksif dapat dihitung berdasarkan nilai cross loading dari variabel manifes terhadap masing-masing

variabel laten. Jika korelasi antara variabel laten dengan setiap indikatornya (variabel menifes) lebih besar daripada korelasi dengan variabel laten lainnya, maka variabel laten tersebut dapat dikatakan memprediksi indikatornya lebih baik daripada variabel laten lainnya.

Selain itu, discriminant validity juga dapat dihitung dengan membandungkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) Apabila nilai AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara variabel laten, maka discriminant validity dapat dianggap tercapai. Discriminant Validity dapat dikatakan tercapai apabila nilai AVE lebih besar dari 0.5.

3. AVE (*Average Variance Extract*)

Nilai AVE digunakan untuk mengukur banyaknya varians yang dapat ditangkap oleh konstruknya dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE harus(> 0,05).

3.7.2 Analisis Struktural Model Analysis (Inner Model)

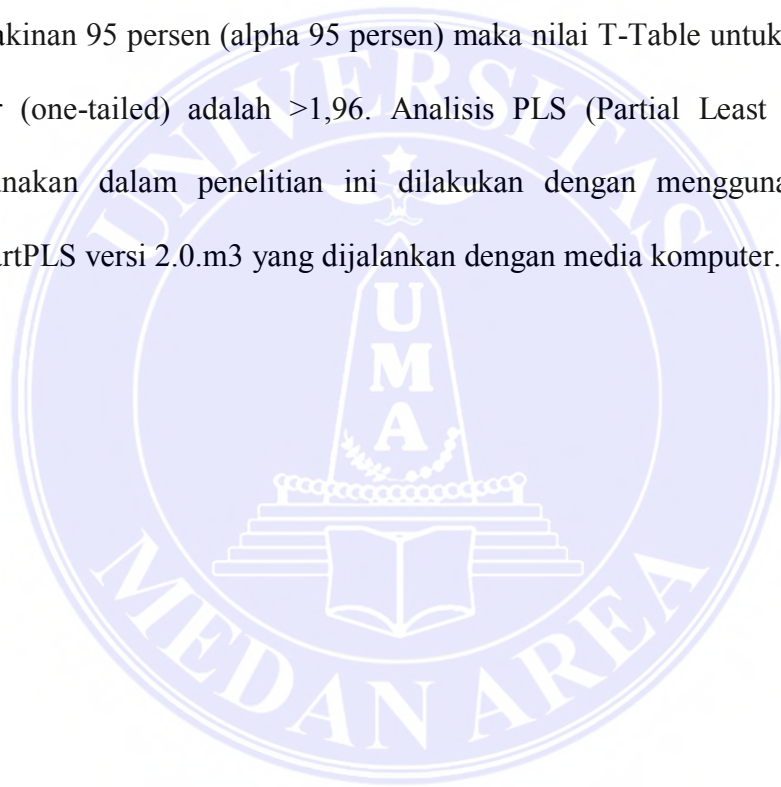
Menganalisis hubungan antar konstruk (antar variabel laten) yakni eksogen dan endogen serta hubungan diantaranya

a. R-Square

R-squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan pada nilai R-squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh yang subsantif. Nilai R-squares 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali dan Latan, 2015:78). Semakin tinggi nilai berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

b. Pengujian Hipotesis

Dalam Jogiyanto dan Abdillah (2009) menjelaskan bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-Table dan T-Statistic. Jika T-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai T-Table, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95 persen (alpha 95 persen) maka nilai T-Table untuk hipotesis satu ekor (one-tailed) adalah $>1,96$. Analisis PLS (Partial Least Square) yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS versi 2.0.m3 yang dijalankan dengan media komputer.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Dari hasil uji t Kecerdasan Emosional (X1), diperoleh nilai P-Values $< 0,05$. (X1) yang artinya Kecerdasan Emosional (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Dari hasil uji t Pengembangan SDM (X2), diperoleh nilai nilai P-value sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ yang artinya Pengembangan SDM (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Dari hasil keseluruhan Kecerdasan Emosional (X1) dan Pengembangan SDM (X2), diperoleh signifikan karena nilai $< 0,05$. Dan diperoleh nilai R-Square sebesar 0,639. Berdasarkan sajian data pada tabel diatas, dapat diketahui nilai R Square untuk variabel kinerja pegawai adalah 0,639. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan pengembangan SDM sebesar 63,9%.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) , terdapatnya pengaruh yang positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai, penulis memberikan saran sebaiknya sumber daya manusia atau pegawai mengutamakan kualitas kecerdasan emosional selain kecerdasan intelektual yang dimiliki agar terjadi keseimbangan dalam hal pencapaian kinerja yang baik.
2. Untuk variabel Pengembangan SDM (X2), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan hendaknya memberikan perusahaan memberikan pelatihan yang harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja pegawai, karena untuk mempertahankan kinerja yang sudah dicapai sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada agar kinerja pegawai meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan dengan variabel yang sama dengan penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebaiknya mencari referensi dari variabel lainnya selain Kecerdasan Emosional dan Pengembangan SDM agar menambah wawasan bagi peneliti lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakary
- Bazonelos, N. (2004). *The big five of personality and work involvement*. Journal of Managerial Psychology
- Cooper, R.K dan Sawaf, A. (2010). **Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi**(terjemahan oleh Widodo). Jakarta: Gramedia Pustaka
- Dessler, Gary, 2011.**Manajemen sumber daya manusia**. Penerbit Indeks, Jakarta
- Edy Sutrisno. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Abdillah,W, & Jogiyanto,H. M. (2009). **Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square)** Untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Goleman, Daniel. (2009). **Kecerdasan Emosional** : Mengapa EI lebih penting daripada IQ.Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel. (2015). Emotional Intelligence : **Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ**, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hiriappa, B. (2009).*Organizational Behavior. New Delhi: New Age International Publishers*
- Moynihan, D.P. dan Pandey, S.K. (2008). **The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation**. *Public Administration Review*.Volume 67, Issue 1
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry. & Wright, Patrick M. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing**. (Edisi 6, Jilid 2). Jakarta: Salemba Empat
- Patton, Parry. (2008).**EQ – Kecerdasan Emosional Pelayanan Sepenuh Hati**. Jakarta: PT. Pustaka Delapratasa
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**”. Yogyakarta:BPFE
- Robbins SP, dan Judge. (2008). **Perilaku Organisasi** Buku 2, Jakarta : Salemba Empat

- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. (2012). **Management**. New Jersey: **Pearson Education**, Inc.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat
- Rachmawati Kusdyah. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : ANDI.
- Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Salovey, P., Mayer, & Caruso. (2013). *The Positive Psychology of Emotion Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sedarmayanti. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil** (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika. Aditama
- Srivastava, S., & Angelo, K. M. (2009). **Optimisme, effects on relationship**. *Encyclopedia of human relationship*.
- Salinding, Rony. (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swamsebada Cabang Makasar*. Skripsi pada Universitas Hasanuddin Makasar : tidak diterbitkan
- Sugiyono. (2010). **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2008. **Manajemen Kinerja**. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Widodo Suparno. (2015). **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Jurnal

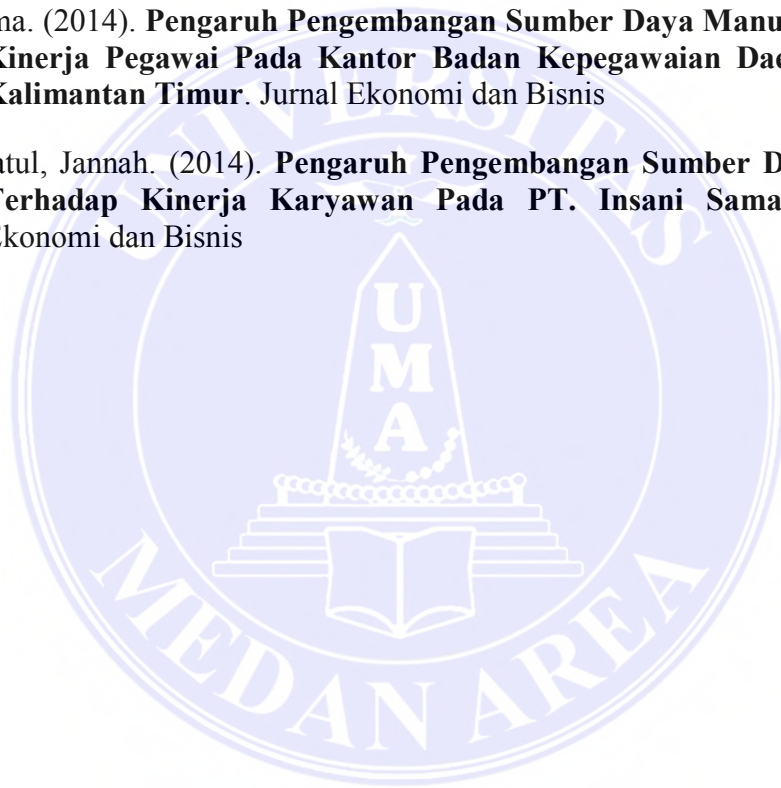
Rini, Kustiah. (2015). **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengembangan SDM dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Utara**. Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Rani, Setyaningrum. (2016). **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)**. Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Atifah, Ridhawati. (2017). **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap**. Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Febrisma. (2014). **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur**. Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Raudhatul, Jannah. (2014). **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Insani Samarinda**. Jurnal Ekonomi dan Bisnis



KUESIONER

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| KS | = Kurang Setuju | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kesadaran Diri						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, meskipun saya tidak menyukainya					
Pengaturan diri						
2	Saya tetap tenang dalam bekerja, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah					
Motivasi						
3	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah					
Empati						
4	Saya sering memberikan bantuan terhadap rekan kerja saya, jika hal itu diperlukan					

2. VARIABEL BEBAS PENGEMBANGAN SDM (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Prestasi kerja						
1	Kinerja pegawai ditentukan berdasarkan prestasi kerja karyawan					
Kedisiplinan karyawan						
2	Para pegawai selalu mentaati peraturan perusahaan					
Absensi Karyawan						
3	Para pegawai selalu hadir dalam bekerja					
Tingkat kerusakan produksi alat						
4	Dalam menentukan kebutuhan pengembangan, alat selalu dalam keadaan optimal					
Tingkat kecelakaan karyawan						
5	Perusahaan menyediakan pelindung kerja yang dapat menghindari pegawai dari kecelakaan					
Tingkat pemborosan bahan baku						
6	Pegawai menggunakan bahan baku sesuai persediaan yang ditentukan perusahaan					
Tingkat Kerja Sama						
7	Para pegawai saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan					
Tingkat Upah Intensif Karyawan						
8	Tingkat upah atau insentif karyawan sesuai dengan tingkat kinerja yang dilakukan pegawai					
Prakarsa Karyawan						
9	Para pegawai melakukan pengembangan melalui kreativitas yang dikerjakan untuk perusahaan					
Kepemimpinan dan Keputusan						
10	Kepemimpinan dan keputusan yang dilakukan pimpinan perusahaan sesuai dengan protokol yang diberikan perusahaan					

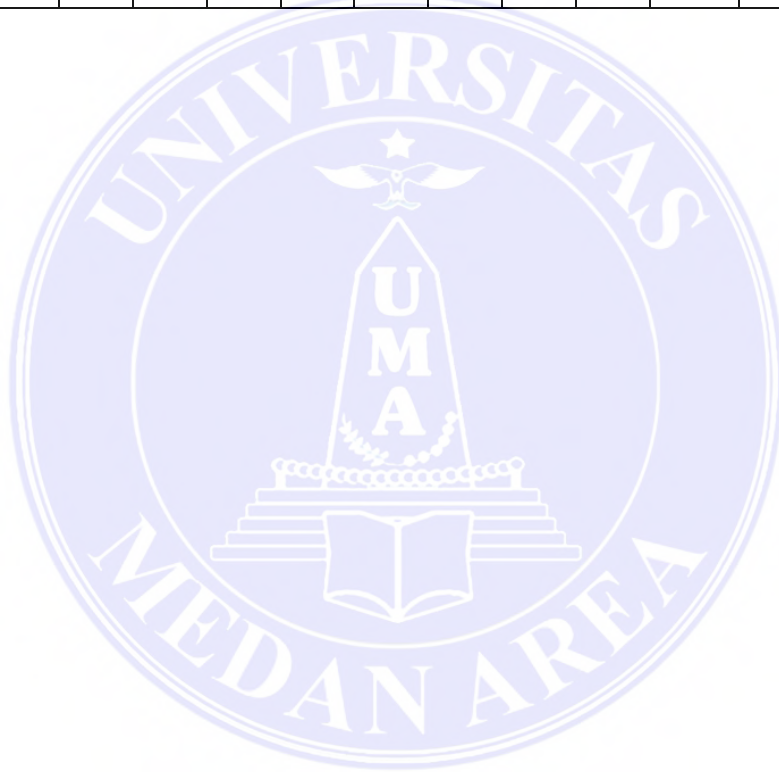
3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
Ketepatan Waktu						
3	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan					
Efektivitas						
4	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
Kemandirian						
5	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

X11	X12	X13	X14	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	XY1	XY2	XY3	XY4	XY5
5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5
2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	5	4	2	4	2
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3
4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4

2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4



Kecerdasan Emosional (X1)

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.7	4.8	4.8
3	11	17.2	17.5	22.2
Valid 4	14	21.9	22.2	44.4
5	35	54.7	55.6	100.0
Total	64	100	100.0	
Total	64	100.0		

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	14.1	14.1	14.1
Valid 4	34	53.1	53.1	67.2
5	21	32.8	32.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	6.3	6.3	6.3
Valid 4	34	53.1	53.1	59.4
5	26	40.6	40.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	25	39.1	39.1	39.1
Valid 5	39	60.9	60.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Pengembangan SDM (X2)

X21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	47	73.4	73.4	73.4
5	17	26.6	26.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	9.4	9.4	9.4
4	44	68.8	68.8	78.1
5	14	21.9	21.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	10.9	10.9	10.9
4	30	46.9	46.9	57.8
5	27	42.2	42.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	9.4	9.4	9.4
4	37	57.8	57.8	67.2
5	21	32.8	32.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	1	1.6	1.6	3.1
3	11	17.2	17.2	20.3
4	31	48.4	48.4	68.8
5	20	31.3	31.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	1	1.6	1.6	3.1
4	45	70.3	70.3	73.4
5	17	26.6	26.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.1	3.1	3.1
4	40	62.5	62.5	65.6
5	22	34.4	34.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.1	3.1	3.1
4	40	62.5	62.5	65.6
5	22	34.4	34.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.6	1.6	1.6
3	3	4.7	4.7	6.3
Valid 4	32	50.0	50.0	56.3
5	28	43.8	43.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X210

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.1	3.1	3.1
3	8	12.5	12.5	15.6
Valid 4	24	37.5	37.5	53.1
5	30	46.9	46.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Kinerja (Y)**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	3.1	3.1	3.1
Valid 4	33	51.6	51.6	54.7
5	29	45.3	45.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1.6	1.6	1.6
Valid 4	39	60.9	60.9	62.5
5	24	37.5	37.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Y3

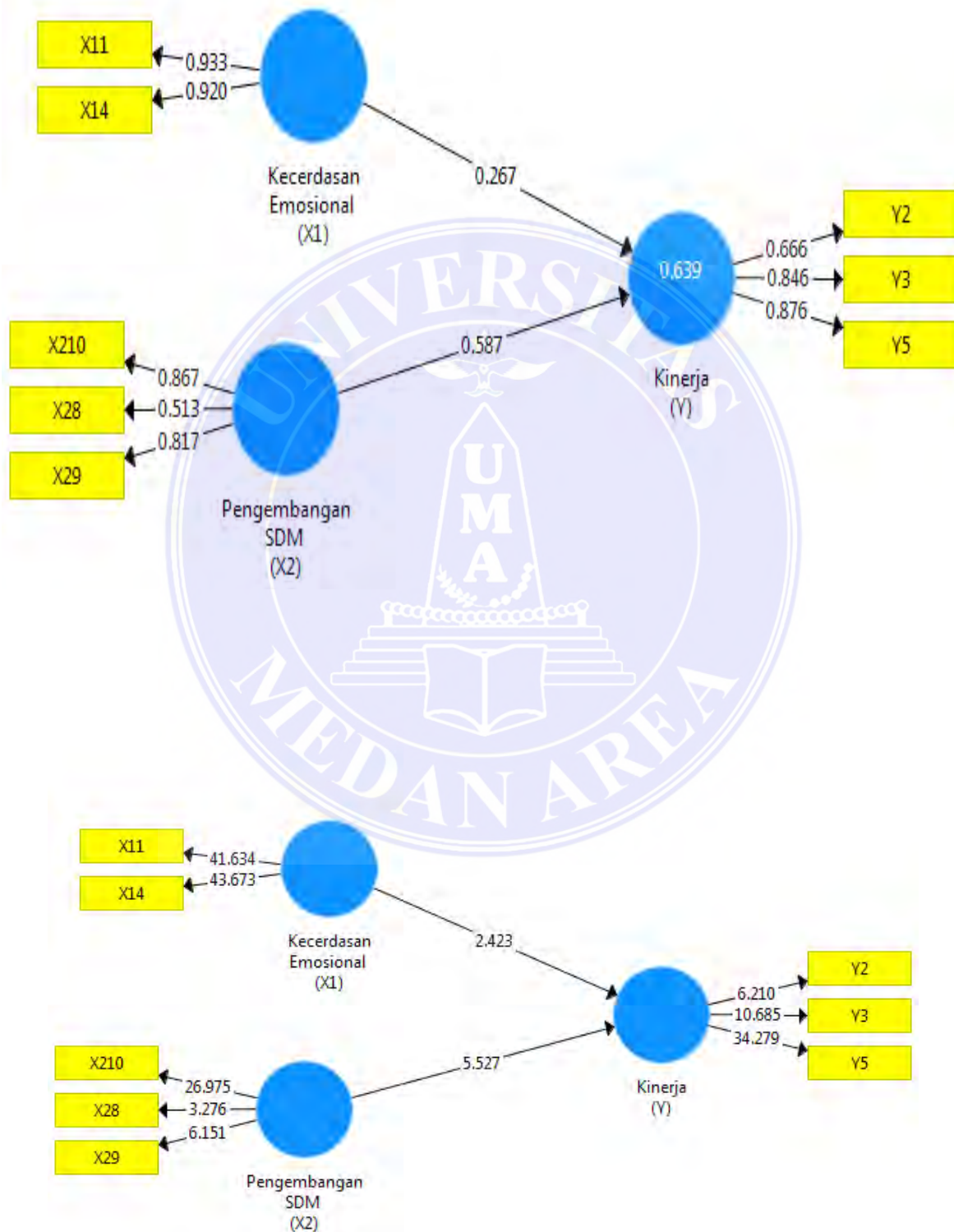
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.6	1.6	1.6
3	3	4.7	4.7	6.3
Valid 4	35	54.7	54.7	60.9
5	25	39.1	39.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

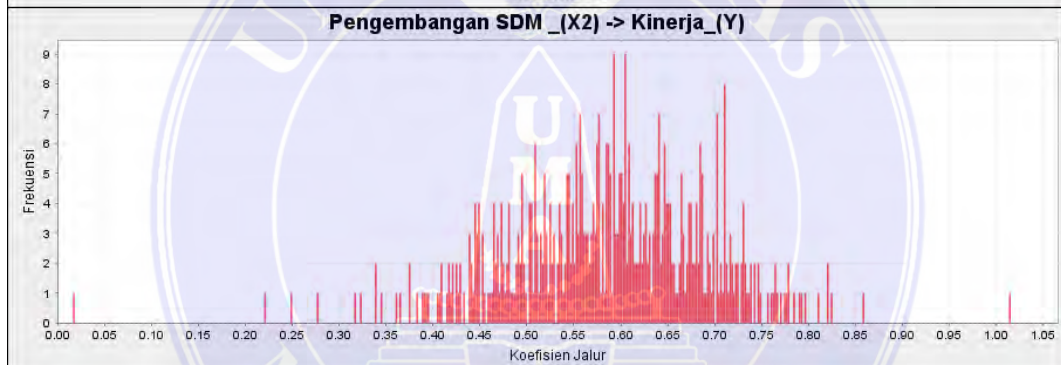
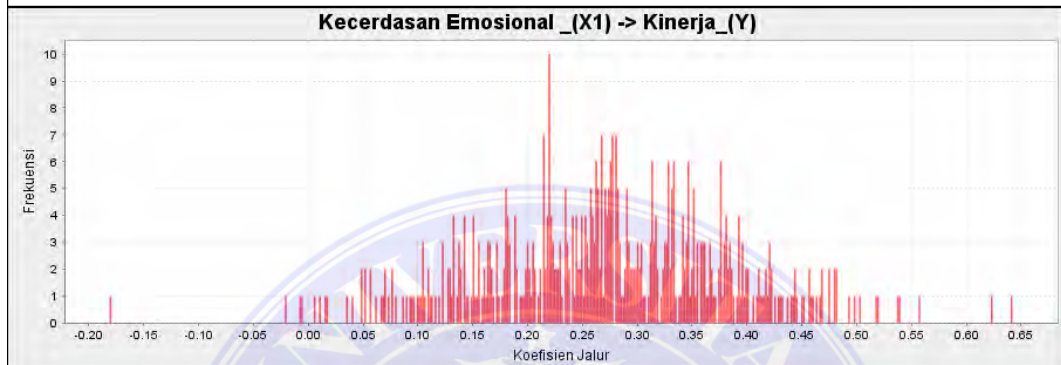
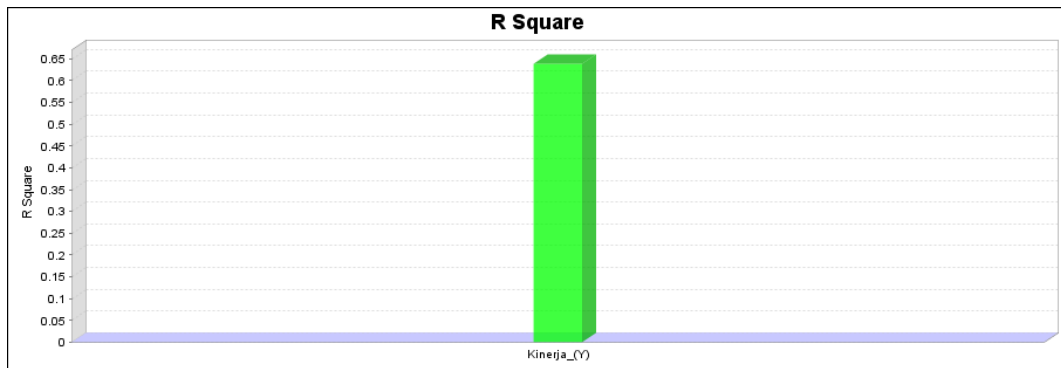
Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	4.7	4.7	4.7
Valid 4	39	60.9	60.9	65.6
5	22	34.4	34.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.1	3.1	3.1
3	8	12.5	12.5	15.6
Valid 4	21	32.8	32.8	48.4
5	33	51.6	51.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	





	Sampel Asli (O)	Rata-rata sampel	Standart deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keputusan
(X1) -> (Y)	0,267	0,271	0,110	2,423	0,016	Diterima
(X2)-> (Y)	0,587	0,567	0,106	5,527	0,000	Diterima