

**Analisis Kecerdasan Emosional, Pelatihan dan Sikap
terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero)
UP 3 Binjai**

***The Analysis of Emotional Intelligence, Training and
Attitudes Toward Employee Performance at
PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai***

Indera Putra Jaya Kaban¹⁾, Aulia Arief Nasution ^{2*)}, Muller Tamba³⁾,

^{1,2,3)} Manajemen, Universitas Harapan Medan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP. 3 Binjai untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sebanyak 75 orang, dengan sampel jenuh sebanyak 75 responden. Sumber data menggunakan data primer, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kecerdasan emosional, pelatihan, dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, pelatihan, dan sikap kerja sebesar 83,60%, dan sisanya sebesar 16,40% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Pelatihan, Sikap Kerja, Kinerja.

Abstract

This research was done at PT. PLN (Persero) UP. 3 Binjai to partially and simultaneously determine the effects of emotional intelligence, training, and work attitudes toward employee performance. The population, namely employees who worked in the company as many as 75 people, with a saturated sample of 75 respondents. Sources of data using primary data, and data collection techniques using questionnaires. The data analysis technique used a data quality test, multiple linear regression, classical assumption test, and hypothesis test. Based on the results of the study showed that partially emotional intelligence and work attitudes have significant effects on employee performance, while training did not significantly affect employee performance. Simultaneously, emotional intelligence, training, and work attitude together have significant effects on employee work attitudes. Employee performance could be explained by emotional intelligence, training, and work attitudes 83.60%, and the remaining 16.40% could be explained by other variables that are not studied.

Keywords: Emotional Intelligence, Training, Work Attitude, Performance.



PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan oleh sekelompok orang atau individu, keberadaan tenaga kerja manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan baik itu perusahaan berskala besar maupun kecil. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus memaksimalkan kinerja agar dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bisa memberikan manfaat bagi masyarakat. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah pelatihan, kecerdasan emosional dan sikap kerja.

Kinerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh karyawan bagi kesuksesan perusahaan sehingga dengan dukungan dari karyawan berkinerja tinggi maka dapat memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan di tengah persaingan usaha semakin sengit dan kompetitif. Untuk itu, perusahaan yang diwakili oleh departemen SDM perlu mempunyai upaya yang tepat dan efektif guna mendorong peningkatan kinerja dan mempertahankan agar tidak mengalami penurunan yang dapat merugikan aktivitas perusahaan.

Individu yang bekerja di perusahaan lazimnya mempunyai perbedaan yang beranekaragam baik dari latar belakang, usia, pendidikan, pengalaman, status sosial maupun lingkungan sekitarnya. Kinerja karyawan dapat dioptimalkan sedemikian rupa bila karyawan mempunyai kecerdasan emosional yang stabil dan baik sehingga nantinya dalam pelaksanaan tugas dapat berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja maupun atasan sehingga pada akhirnya pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan lancar dan memberikan hasil yang optimal.

Dapat disampaikan bahwa keberadaan pelatihan merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan seefektif mungkin. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan secara rutin dan tepat melalui media pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan di dalam melakukan tugasnya di masa mendatang. Pelatihan tersebut haruslah diberikan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai sehingga diharapkan mampu memberikan keuntungan dan nilai tambah bagi kelangsungan perusahaan lebih baik. Adanya sikap kerja positif yang ditunjukkan karyawan selama bekerja di perusahaan akan memberikan pengaruh positif bagi rekan kerja lainnya karena adanya sikap saling membutuhkan dan menghormati satu sama lain sehingga kedepannya pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar dan tiap karyawan mampu memberikan kinerjanya dengan optimal bagi kemajuan perusahaan.

Rendahnya kinerja sebagian karyawan PLN selama melakukan atau menyelesaikan keluhan konsumen atas masalah listrik maka hal ini membuat karyawan PLN harus memperbaiki dan membenahi hal-hal penting yang harus dilakukan terutama sikap dan kecerdasan emosional karyawan ketika menghadapi masyarakat yang sedang emosional atas masalah listrik yang sedang terjadi. Kondisi ini membuat atasan harus memberikan sosialisasi dan pengarahan secara konsisten kepada karyawan yang masih belum dapat mengendalikan dan mengatur emosional yang mudah tersinggung oleh ucapan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai fenomena tentang rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan masih kurang stabil, kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan lapangan secara rutin dalam menyelesaikan pekerjaannya dan adanya sikap

kerja beberapa karyawan yang kurang menyenangkan sehingga membuat kondisi untuk sulit bekerja sama dan tidak adanya koordinasi kerja yang baik selama pelaksanaan tugas berlangsung.

Kinerja

Menurut Sinambela (2016:481), menyampaikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Abdullah (2014:152), mengemukakan bahwa terdapat enam indikator pengukuran kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dibuat dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara baik dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- f. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan dilihat dari aspek kesehatan.

Kecerdasan Emosional

Setyaningrum,dkk (2016:213), berpendapat bahwa kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja. Berikut ini dapat disajikan indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional (Purwanto, 2015:102), sebagai berikut:

- a. Mengenali emosi diri yaitu kesadaran diri atau kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
- b. Mengelola emosi, yaitu kemampuan menangani agar perasaan dapat terungkap dengan selaras sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu
- c. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan yang lebih baik
- d. Mengenali emosi orang lain, yaitu kemampuan untuk mengenali orang disebut sebagai empati. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social yang tersembunyi yang mengisyaratkan agar apa yang dibutuhkan orang lain keluar dari kesusahannya.
- e. Membina hubungan, yaitu mampu mengenali emosi masing-masing individu dan mengendalikannya. Sebelum dapat mengendalikan emosi orang lain, seseorang harus mampu mengenali emosinya sendiri

Pelatihan

Widodo (2015:82), mengemukakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja yang langsung berkaitan dengan situasinya. Menurut Priansa (2014:184), berikut ini dapat disampaikan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan, sebagai berikut:

- a. Kebutuhan pelatihan; pelatihan dibutuhkan bagi karyawan yang mempunyai kekurangan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja dilingkungan perusahaan.
- b. Sasaran pelatihan; adanya penentuan target yang hendak dicapai oleh pimpinan maka hal ini membuat pelaksanaan pelatihan dapat berjalan lancar bila mempunyai sasaran yang jelas dan terarah dari pelatihan yang diberikan.
- c. Kurikulum pelatihan; materi pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan guna peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja menjadi hal penting yang harus diperhatikan.
- d. Peserta pelatihan; program pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang membutuhkan haruslah terlebih dahulu menentukan kriteria yang jelas siapa saja dari karyawan yang berhak mendapatkan pelatihan sehingga pada saat pelaksanaannya dapat tepat sasaran dan perumusan tujuan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.
- e. Pelatih; kemampuan pelatih dalam memberikan pelatihan juga perlu diperhatikan agar ilmu yang disampaikan ataupun diberikan dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh para peserta pelatihan.
- f. Pelaksanaan; pelatihan perlu diberikan kepada karyawan sesuai dengan jadwal pelatihan yang telah ditentukan sebelumnya.
- g. Evaluasi pelatihan; pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan dalam batas waktu yang telah ditentukan sebaiknya perlu dilakukan evaluasi yang sistematis sehingga dapat diketahui apakah efektifitas dan efisiensi pelatihan dari para peserta dapat tercapai ataupun tidak. .

Sikap Kerja

Menurut Wibowo (2013:49), mengemukakan bahwa sikap kerja adalah sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. Berikut ini dapat disajikan beberapa indikator digunakan untuk mengukur sikap kerja individu di perusahaan (Suhendi dan Anggara, 2010:184), antara lain:

- a. Kondisi kerja; situasi kerja yang mencakup lingkungan fisik atau lingkungan sosial yang menjamin akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.
- b. Pengawasan atasan; seorang pemimpin yang melakukan pengawasan terhadap karyawan yang baik dan penuh perhatian pada dasarnya dapat mempengaruhi sikap kerja dan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- c. Kerja sama dari teman sekerja; kondisi ini adanya teman sekerja yang dapat bekerja sama sangat mendukung kualitas dan prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Keamanan; perusahaan yang dapat memberikan rasa aman bagi karyawan selama melakukan pekerjaan dapat berpengaruh positif terhadap semangat dan sikap kerja yang tinggi dengan terciptanya lingkungan kerja yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan karyawan dalam bekerja.
- e. Kesempatan untuk maju; adanya kesempatan dan jaminan masa depan yang lebih baik dalam hal karir di perusahaan, baik promosi jabatan dan jaminan hari tua menjadi salah satu pendorong sikap kerja karyawan yang lebih baik di masa mendatang.
- f. Fasilitas kerja; perusahaan yang menyediakan fasilitas kerja seperti yang diharapkan karyawan sebagai sarana pendukung pekerjaan menjadi pendorong bagi peningkatan sikap kerja yang lebih tinggi daripada sebelumnya.

g. Gaji; rasa senang terhadap imbalan yang diberikan perusahaan baik berupa gaji pokok, tunjangan dan sebagainya akan dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Siregar, 2014:15). Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui hubungan antara variabel independen yang terdiri dari kecerdasan emosional, pelatihan dan sikap kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai sebanyak 75 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh (boring sampling), yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Noor, 2012:15). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 responden karena jumlah populasi kurang dari 100. Pada penelitian yang dilakukan, sumber data yang digunakan adalah data dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dari pengolahan tabulasi responden dengan metode *Kolmogorov Smirnov Test* dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		75
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.04730198
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.098
	<i>Positive</i>	.098
	<i>Negative</i>	-.071
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.850
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.466

Sumber: Data diolah SPSS

Tabel 1 menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,466 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,466 > 0,05$ sehingga model regresi disimpulkan nilai *residual* berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients</i>		
Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kecerdasan Emosioanl	.427	2.344
Pelatihan	.915	1.093
Sikap Kerja	.408	2.451

Sumber: data diolah SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional, pelatihan dan sikap kerja mempunyai nilai $Tolerance > 0,1$ dan nilai $VIF < 10$, sehingga disimpulkan bahwa antar variabel independen (kecerdasan emosional, pelatihan dan sikap kerja) menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas dari pengolahan tabulasi responden dengan metode Glejser dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.795	.852		2.105	.039
	KecerdasanEmosional_X1	-.055	.040	-.243	-1.368	.176
	PelatihanKerja_X2	.000	.025	.000	-.005	.996
	SikapKerja_X3	.008	.030	.051	.283	.778

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: data diolah SPSS

Dari Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional, pelatihan dan sikap kerja karyawan mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian koefisien determinasi dari pengolahan tabulasi jawaban responden disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R square	F Change	
1	.918 ^a	.843	.836	1.06920	.843	126.728	

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional_X1, Pelatihan_X2, Sikap Kerja_X3

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,918, ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, pelatihan dan sikap kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (karena nilai R mendekati angka 1). Sementara itu, kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Up. 3 Binjai mampu dijelaskan oleh kecerdasan emosional, pelatihan dan sikap kerja sebesar 83,6% dan sisanya sebesar 16,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Kelayakan Model

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan dari pengolahan tabulasi jawaban responden dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.620	3	144.873	126.728	.000 ^a
	Residual	81.166	71	1.143		
	Total	515.787	74			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional_X1, Pelatihan_X2, Sikap Kerja_X3

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS

Dari Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa secara simultan kecerdasan emosional, pelatihan dan sikap kerja karyawan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Up3 Binjai (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, 126,728 > 2,73 pada signifikan 0,000 < 0,05).

Hasil Uji t

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial kecerdasan emosional, pelatihan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

<i>Coefficients^a</i>				
<i>Standardized Coefficients</i>				
	Model	Beta	t	Sig.
1	(Constant)		2.529	.014
	Kecerdasan Emosioanl	.249	3.455	.001
	Pelatihan	.034	.696	.488
	Sikap Kerja	.704	9.557	.000

a. Dependent Variable : Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS

Berikut ini dapat dijabarkan mengenai hasil uji parsial sebagai berikut:

- Kecerdasan emosional menunjukkan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai karena mempunyai nilai signifikan 0,001 < 0,05 sehingga hipotesis penelitian H₁ diterima.
- Pelatihan menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai karena mempunyai nilai signifikan 0,488 > 0,05 sehingga hipotesis penelitian H₂ ditolak.
- Sikap kerja menunjukkan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai karena mempunyai nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis penelitian H₃ diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN Up.Binjai. Hal ini menggambarkan bahwa keberadaan kecerdasan emosional dalam diri individu ikut menentukan sampai sejauh mana kinerja yang dapat diberikan oleh pegawai bagi perusahaan selama melakukan tugasnya. Individu yang mempunyai kecerdasan emosional yang stabil dan mampu mengendalikan dengan baik maka dapat bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja dan atasan sehingga apa yang dikerjakan dapat berjalan lancar dan mampu memberikan hasil yang optimal bagi kemajuan perusahaan,

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Purwanto (2015) dan Subagio (2015), sehingga dapat disampaikan oleh penelitian menyimpulkan bahwa individu yang mempunyai kemampuan mengatur emosionalnya dengan baik maka dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lingkungan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki emosional dan mampu mengendalikan dengan baik dan benar maka hal ini akan membuat pegawai mampu melakukan tiap tugas yang diberikan dengan optimal sehingga hal ini dapat memperlancar pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan memberikan kinerjanya dengan baik kepada perusahaan. Oleh sebab itu, perubahan kecerdasan emosional dalam diri pegawai kearah yang lebih baik akan menentukan sampai sejauh mana individu dapat bekerja sama dan berkoordinasi kerja dengan rekan kerja lainnya dan atasan yang saling berkaitan satu sama lain.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) UP 3 Binjai

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN Up. Binjai. Hal ini menggambarkan bahwa keberadaan pelatihan tidak menjadi tolak ukur dalam menentukan sampai sejauh mana kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan dalam pandangan pegawai bahwa disadari tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan pelatihan yang sama dari perusahaan sehingga bagi pegawai yang mempunyai wawasan yang luas dan pandangan yang arif menyadari bahwa tanpa mengikuti pelatihan dari perusahaan masih dapat melakukan upaya lainnya dalam meningkatkan kinerja selama bekerja bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan.

Pelatihan bukanlah menjadi hal yang paling utama dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerja selama bekerja, sehingga upaya lain yang dapat dilakukan oleh pegawai melalui cara lain seperti mengakses informasi dari internet atau media sosial atau elektronik masih dapat meningkatkan pengetahuan yang dibutuhkan selama bekerja. Dengan pandangan demikian, maka pandangan pegawai yang bekerja di perusahaan telah menyadari bahwa pimpinan tidak mungkin dapat memberikan pelatihan kepada semua pegawainya dalam waktu bersamaan karena hal ini akan menyangkut biaya pelatihan sehingga pegawai lainnya mencari alternatif lain agar tetap dapat bekerja dengan maksimal agar dapat memberikan hasil kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Up 3 Binjai

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN Up. Binjai. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan sikap kerja pegawai ketika melakukan tugasnya ikut menentukan sampai sejauh mana pegawai dapat menunjukkan kinerjanya bagi kepentingan perusahaan. Bagi pegawai yang mempunyai sikap kerja yang baik dan menyenangkan maka hal ini dapat memperlancar pegawai untuk dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan rekan kerja karena adanya sikap yang saling menghormati dan menghargai satu sama lain bagi kepentingan perusahaan.

Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa sikap kerja dalam diri karyawan sangatlah penting di lingkungan perusahaan karena tiap hari kerja akan saling bertemu dan berkomunikasi satu sama lain. Sikap kerja yang kurang nyaman dan harmonis maka hal ini membuat kesenjangan dalam diri pegawai akan muncul dan akibatnya terdapat jarak cukup jauh dalam diri pegawai sehingga hal ini dapat menghambat pelaksanaan tugas dan berdampak kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Subagio (2015) dan Dirwan (2014), sehingga dapat disampaikan bahwa sikap kerja karyawan akan ikut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa terdapat kesesuaian dengan relevansi dengan penelitian yang dilakukan sehingga ini menunjukkan bahwa sikap kerja pegawai di lingkungan kerja akan turut menentukan sampai sejauh mana pegawai dapat menunjukkan kinerjanya bagi kepentingan perusahaan. Disamping itu, perubahan sikap kerja pegawai akan turut ikut mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya dimana bila perusahaan sikap kerja kearah positif maka hal ini akan membuat pegawai dapat memberikan kinerjanya yang optimal, dan begitu juga sebaliknya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan penjelasan yang disampaikan di atas, berikut ini dapat disampaikan beberapa simpulan, yaitu: Secara parsial kecerdasan emosional dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP.3 Binjai, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Up 3 Binjai. Secara simultan kecerdasan emosional, pelatihan dan sikap kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP. Binjai. Kecerdasan emosional, pelatihan dan sikap kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai, sedangkan besarnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, pelatihan dan sikap kerja sebesar 83,60%, dan sisanya 16,40% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Setiap pegawai yang bekerja di perusahaan sebaiknya dapat mengetahui dan mempelajari tipe emosional pegawai lainnya dengan maksud agar dapat saling memahami satu sama lain. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi perselisihan atau kesalahpahaman dalam bekerja dan tidak mengganggu kinerja pegawai saat melakukan tugas yang diberikan oleh atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf H.M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Dirwan, A. (2014). Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kinanty Patopang. *Jurnal Manajemen*. Volume XVIII. No.01. Februari. Hal: 69-79.
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Edisi pertama. Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, A.B. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Buletin Bisnis dan Manajemen*. Vol. 01.No.02. Agustus. Hal: 99-112.
- Setyaningrum R., Utami H.N., Ruhana I. (2016). Pengaruh kecerdasan Emosional terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 36.No. 1. Juli. Hal: 211-220.
- Sinambela, Litjan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Edisi I. Cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*. Vol. IX. No.01. Februari. Hal: 101-120.
- Suhendi, Hendi & Anggara Sahya. (2010). *Perilaku Organisasi*. Cetakan I. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.