

**Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja
Pegawai PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk
Cabang Palembang**



Skripsi Oleh :

FADILLAH ANGGRAINI

NIM. 19 110 074

MANAJEMEN

UNIVERSITAS PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2023

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Fadillah Anggraini
NIM : 19 110 074
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai
PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Palembang



Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Skripsi

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I :



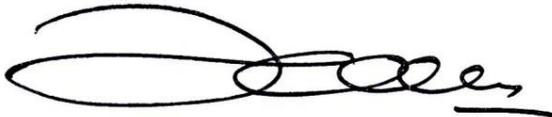
Endang Rahayu, S.E., M.Si

Pembimbing II :



Abdullah Rasjid, S.E., M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang



Nenny Octarinie, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Fadillah Angraini**

NIM : **19 110 074**

Program Studi : **Manajemen**

Mata Kuliah Pokok : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

**Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai
PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Palembang**

Adalah benar hasil karya ilmiah Saya sendiri yang dibuat berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan dengan bimbingan Dosen Pembimbing.

1. Endang Rahayu, S.E., M.Si (Dosen Pembimbing I)
2. Abdullah Rasjid, S.E., M.Si (Dosen Pembimbing II)

Demikian surat pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya. Dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut prediksi kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 3 Juli 2023



Fadillah Angraini

NIM. 19 110 074

MOTTO :

” Sukses adalah Jumlah dari Upaya Kecil yang diulangi Hari demi Hari (Robert Collier) ”

Kupersembahkan untuk :

- Kedua Orangtuaku Tercinta
- Saudara-
Saudaraku Tersayang
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Dengan memajatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.

Upaya maksimal telah penulis lakukan, namun penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan koreksi yang bersifat konstruktif senantiasa penulis harapkan guna kesempurnaan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari semua pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Yth. :

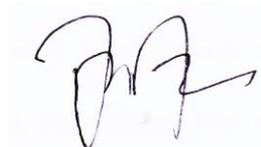
1. Bapak Johansyah,S.H.,M.H selaku Plt.Rektor Universitas Palembang
2. Ibu Nenny Octarinie,S.E,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
3. Ibu Endang Rahayu,S.E.,M.Si selaku Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan pada penyusunan skripsi ini
4. Bapak Abdullah Rasjid,S.E,M.Si selaku Pembimbing II Skripsi yang memberikan saran dan kritiknya pada penyusunan skripsi ini
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Universitas Palembang

6. Pimpinan beserta staf dan karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang yang telah memberikan bantuan dan informasi yang penulis butuhkan
7. Rekan sealmamater yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi yang membaca dan semua pihak yang berkepentingan dan memerlukannya, akhirnya semoga segala do'a bantuan serta kebaikan yang telah diberikan selama ini akan mendapatkan rahmat dari Tuhan Yang Maha Esa. Aamiin

Palembang, 03 Juli 2023

Penulis



Fadillah Anggraini

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang

Oleh :

Fadillah Anggraini

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan agar dapat melakukan analisis Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan observasi dan juga penyebaran kuesioner pada 67 orang responden. Berdasarkan analisis secara deskriptif memperlihatkan bahwa para pegawai PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang memiliki kecerdasan emosional yang cukup baik, hal ini dapat dilihat mayoritas tanggapan yang baik dari responden pada pernyataan terhadap variabel penelitian. Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang. Hal ini terlihat dari besarnya pengaruh secara simultan sebesar 45,8% dan sisanya 54,2% terdapat faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1. Kecerdasan Emosional	9
A. Pengertian Kecerdasan Emosional	9
B. Komponen Kecerdasan Emosional	10
C. Indikator Kecerdasan Emosional	13
D. Usaha Meningkatkan Kecerdasan Emosional ...	21
E. Manfaat Kecerdasan Emosional	22

2.1.2. Kinerja	23
A. Pengertian Kinerja	23
B. Penilaian Kinerja	26
C. Tujuan Penilaian Kinerja	27
D. Manfaat Penilaian Kinerja	28
2.2. Penelitian Terdahulu	29
2.3. Kerangka Fikir	30
2.4. Hipotesis	30
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Objek Penelitian	31
3.2 Ruang Lingkup Penelitian	31
3.3 Desain Penelitian	31
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.5 Populasi dan Sampel	33
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
3.7 Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	38
4.1.2. Karakteristik Responden	41
4.1.3. Deskripsi Data Penelitian	44
4.1.4. Pengujian Instrumen Penelitian	58
4.1.5. Uji Hipotesis	61
4.2 Pembahasan	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran-saran	65
 DAFTAR PUSTAKA	 66
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Dalam Persen)	3
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4.4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4.5 Saya menyadari keterkaitan antara perasaan, pikiran, perbuat dan perkataan	44
Tabel 4.6. Saya menyadari bagaimana perasaan juga mempengaruhi kinerja	45
Tabel 4.7 Saya menyadari apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan saya	46
Tabel 4.8. Saya mampu menunjukkan rasa humor dan bersedia memandang diri sendiri dengan prespektif yang luas.....	47
Tabel 4.9 Saya berani menyuarakan pandangan yang tidak populer dan bersedia berkorban.....	48
Tabel 4.10. Saya mampu bertindak tegas dan mampu membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan yang tidak pasti dan tertekan	49
Tabel 4.11 Pegawai ini dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat, baik dan benar	50
Tabel 4.12 Pegawai ini mengetahui apa yang seharusnya dia kerjakan	51

Tabel 4.13	Pegawai ini dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh organisasi	52
Tabel 4.14	Pegawai ini mampu bekerja secara tepat dan benar sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.....	53
Tabel 4.15	Pegawai ini mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan	54
Tabel 4.16.	Pegawai ini selalu memfokuskan diri kepada pencapaian utama tujuan organisasi	55
Tabel 4.17	Pegawai ini mempunyai inisiatif dalam setiap pekerjaannya yaitu dengan melaksanakan tugas tanpa perlu perintah dan pegawai	56
Tabel 4.18	Pegawai ini memiliki kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	57
Tabel 4.19	Hasil Pengujian Validitas	58
Tabel 4.20	Hasil Pengujian Reliabilitas	59
Tabel 4.21	Hasil Estimasi Regresi	60
Tabel 4.22	Koefisien determinasi	61
Tabel 4.23	Hasil Uji t (Secara Parsial).....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Fikir	30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pada perkembangan perekonomian dan pertumbuhan di dunia bisnis menciptakan beberapa macam konsep dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia. Banyak pengalaman yang sudah mampu memotivasi dalam menguatkan konsep manajemen sumber daya manusia secara kuat dan berkarakter yang mampu memberi percepatan ke arah masa depan yang baik. Sumber daya manusia termasuk faktor yang berguna dalam dunia bisnis, sebab jika memiliki sumber daya bermutu mampu memengaruhi tingkat perkembangan dan produktivitas perusahaan. Jadi sebuah organisasi perlu bisa mengontrol dan mengelolah sumber daya manusia dengan efektif dan efisien dalam mempertahankan eksistensinya, khususnya para karyawannya.

Dengan kecerdasan emosional yang cukup baik maka karyawan bisa menuntaskan tugas sesuai ketetapan yang ditargetkan perusahaan. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dapat diartikan jika kecerdasan emosional meningkat sehingga kinerja karyawan akan tinggi. Emosi merupakan sebuah perasaan dan cara berpikir yang khas, sebuah kondisi biologis dan psikologis, serta rangkaian yang cenderung dalam melakukan pekerjaan. Emosi termasuk dalam aspek kecerdasan seorang karyawan yang berdampak membawa peran pada kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dapat menentukan potensi untuk melakukan sebuah keterampilan yang memengaruhi

kinerja seorang karyawan. Kecerdasan emosional juga bisa memengaruhi kepuasan kerja.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memikirkan dan menggunakan emosi untuk meningkatkan kemampuan berpikir. Ini termasuk kemampuan untuk merasakan emosi dengan benar, untuk mengakses dan mengelola emosi untuk membantu pikiran, untuk memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi, dan untuk merefleksikan emosi sehingga bisa mengatur emosi dan pertumbuhan intelektual. Kecerdasan emosional dapat membantu seseorang untuk dapat tetap tenang dalam menghadapi situasi apapun yang dapat menimbulkan stress.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong dunia industri telekomunikasi menjadi berkembang dengan cepat. Pertumbuhan industri telekomunikasi pada 2015 diperkirakan naik sebesar 7%-10% atau hampir sama dengan tahun sebelumnya. Banyaknya perusahaan telekomunikasi tersebut menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif agar mampu bersaing dengan kompetitor lainnya, baik dari faktor sumber daya manusianya ataupun produk dan atau jasa yang ditawarkannya. Kenyataannya kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih tergolong rendah, tidak terkecuali pada industri telekomunikasi. Hal ini disebabkan karena rendahnya tingkat pendidikan serta rendahnya softskill yang dimiliki. Rendahnya kualitas sumber daya manusia disebabkan masih rendahnya kemampuan sumber daya manusia tersebut baik mengenai pengetahuan, keterampilan, maupun sikap sehingga masih perlu dikembangkan

Salah satu perusahaan telekomunikasi yaitu PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk yang merupakan BUMN yang bergerak dibidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) serta jaringan telekomunikasi di Indonesia juga tidak terlepas dari permasalahan sumber daya manusia. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja pegawai, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja atau *performance appraisal*. Penilaian kinerja adalah proses menentukan seberapa baik pegawai melakukan pekerjaannya terhadap standar kerja dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada mereka (Malthis, 2012). Penilaian kinerja yang dilakukan di PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang ini dilakukan setiap satu tahun sekali. Berikut Tabel 1 yang menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang.

Tabel 1.1

Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Dalam Persen)

Perilaku Kerja	2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor
1. Kedisiplinan	10	80	8	10	70	7,5
2. Tanggung Jawab	10	75	7,5	10	70	7,0
3. Kerjasama	10	80	8	10	75	7,5
4. Kepemimpinan	10	80	8	10	75	7,5
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	65	13
JUMLAH	100		79,5	100		70,5

Sumber : PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang 2022

Dari Tabel 1 tersebut diatas dapat dilihat kondisi kinerja pegawai saat ini di PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang. mengalami penurunan dari tahun 2021 sampai 2022 dari 79,5% menjadi 70,5%. Nilai perilaku kinerja dilihat dari aspek kedisiplinan menurun dari 8% menjadi 7,5%, aspek tanggung jawab menurun dari 7,5% menjadi 7,0%, aspek kerjasama pun mengalami penurunan dengan tahun sebelumnya, aspek kepemimpinan menurun dari 8% menjadi 7,5%. Nilai hasil kerja dilihat dari aspek kualitas kerja dan kuantitas kerja menurun dari 16% menjadi 14%, keterampilan kerja mengalami penurunan nilai dari 16% menjadi 13%.

Data tersebut menunjukkan bahwa aspek keterampilan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang mengalami penurunan, berdasarkan hasil wawancara penurunan tersebut terjadi karena karyawan adanya berbagai kesalahan kerja yang diakibatkan adanya ketidaktelitian. Penurunan keterampilan disebabkan oleh bertambahnya beban kerja sehingga terjadi ketidakseimbangan antara beban kerja dan sumber daya manusia serta ketidakmampuan mengatur kondisi emosional seseorang.

Keterampilan agar seseorang dapat mengelola diri sendiri merupakan keterampilan mengenai kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional dapat membantu seseorang dalam menggunakan kemampuan kognitifnya (pengetahuan) sesuai dengan potensi yang dimilikinya secara maksimum. Salah satu bentuk pembinaan yang dilakukan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang untuk

meningkatkan kecerdasan emosional pegawai, yaitu dengan mengadakan beberapa program pembinaan mengenai pengelolaan emosi.

Kecerdasan emosional salah satu aspek yang cukup menentukan dalam melaksanakan organisasi pemerintahan termasuk dalam pencapaian kinerja pemerintahan. Hasil penelitian Goleman dalam (Wibowo, 2015) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa didalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku pegawai terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai keberhasilan dalam peningkatan kinerja pegawai diperlukan keterampilan lain yaitu kecerdasan emosional yaitu kecerdasan mengendalikan emosi dalam mengerjakan tugas dan berinteraksi dengan para pegawai lainnya. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi, kemampuan untuk menguasai diri dan dapat mengambil keputusan dengan tenang". Oleh karena itu keberadaan pegawai di Kantor PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang bukan hanya cerdas kognitifnya akan tetap harus memiliki kecerdasan emosional. Orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Tidak hanya pendidikan yang baik ataupun pegawai yang berbakat saja tetapi pegawai harus memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik.

Kecerdasan emosional merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seorang adalah IQ. Berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasarkan kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satu dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua (Wibowo, 2015).

Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan dalam berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Kecerdasan merupakan kompetensi penting dalam pekerjaan. Kecerdasan emosional dan bentuk-bentuk kecerdasan yang lain sebenarnya saling menyempurnakan dan saling melengkapi satu sama lain. Emosi mampu

membentuk kreatifitas, inisiatif, kolaborasi dan transformasi. Emosi ternyata juga salah satu kekuatan penggerak. Bukti menunjukkan bahwa nilai-nilai dan watak dasar seseorang dalam hidup ini tidak berakar pada IQ tetapi pada kemampuan emosional. Oleh karena itu, seorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, memiliki kreatifitas dalam pekerjaan, memiliki inisiatif dalam memecahkan masalah, dan mampu mengkolaborasikan dirinya dalam pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang.”**.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pengamatan dan data informasi yang penulis kumpulkan, terdapat beberapa masalah yang dihadapi perusahaan yaitu :

” Bagaimana pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang ?.

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui Pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Penulis, dapat menambah pengetahuan dan pengalaman. Selain itu penelitian ini juga merupakan suatu latihan penerapan teori-teori dan ilmu pengetahuan yang telah diterima dan dipelajari.
2. Bagi Perusahaan , dapat membantu pemecahan masalah dan memberi solusi atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan sehingga aktivitas organisasi dapat berjalan dengan lancar.
3. Bagi almamater, sebagai salah satu pedoman yang dapat digunakan pada penelitian-penelitian sejenis untuk masa yang akan datang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai. Pengujian membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang. Hasil pengujian hipotesis komitmen organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,417 dengan taraf signifikansi 0,001. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang dapat diterima.
2. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,458. Hal ini berarti 45,8% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional sedangkan sisanya sebesar 54,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

- 1.** Pihak PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang perlu memberikan konseling untuk memberikan pemahaman tentang manfaat kecerdasan emosional untuk diri sendiri maupun dalam memahami kondisi emosional orang lain.
- 2.** Pihak PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Palembang bisa memfasilitasi acara/agenda yang bisa membuat pegawai bisa berinteraksi lebih sering agar terjalin komunikasi yang baik yang dapat membantu pegawai saling memahami karakteristik rekan kerja mereka.
- 3.** Pegawai diharapkan mampu mengelola konflik antar rekan kerja dengan kecerdasan emosional yang dimilikinya agar konflik bisa diselesaikan dan tidak berkepanjangan, sehingga tidak menghambat pekerjaan yang dapat menurunkan kinerja dalam organisasi.
- 4.** Pegawai diharapkan mampu menjalin hubungan dengan baik dengan rekan kerjanya dan saling berbagi informasi tentang pekerjaan mereka, agar memudahkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 5.** Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat untuk menguji faktor-faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja selain kecerdasan emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A. . (2018). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spritual ESQ*. ARGA Publishing.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2018). *Kecerdasan Emosional*. PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2019). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, F. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Hasibuan, S. . M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi Cet)*. PT.Bumi Aksara.
- Malthis, R. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 1 da)*. Salemba Empat.
- Nitisemito, A. . (2019). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo, S. (2019). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Insani*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan :dari Teori ke Praktek*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketii)*. STIE YKPN.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. C.V Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Penerbit Kencana.

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja* (Edisi 3). Rajawali Pers.

LAMPIRAN KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Terima Kasih atas partisipasi Anda menjadi salah satu responden untuk mengisi kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka penyelesaian studi akhir pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.

Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan sangat menjamin kerahasiaan Anda. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan terakhir :
Masa Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN :

Pengisian daftar pertanyaan ini dilakuka sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu. Berikanlah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda

Ket :
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
RR = Ragu-ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Persepsi Pegawai Tentang Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya menyadari keterkaitan antara perasaan, pikirkan, perbuat dan perkataan					
2	Saya menyadari bagaimana perasaan juga mempengaruhi kinerja					
3	Saya menyadari apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan saya					
4	Saya mampu menunjukkan rasa humor dan bersedia memandang diri sendiri dengan prespektif yang luas					
5	Saya berani menyuarakan pandangan yang tidak populer dan bersedia berkorban					
6	Saya mampu bertindak tegas dan mampu membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan yang tidak pasti dan tertekan					

Persepsi Pimpinan tentang Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pegawai ini dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat, baik dan benar					
2	Pegawai ini mengetahui apa yang seharusnya dia kerjakan					
3	Pegawai ini dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh organisasi					
4	Pegawai ini mampu bekerja secara tepat dan benar sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
5	Pegawai ini mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan					
6	Pegawai ini selalu memfokuskan diri kepada pencapaian utama tujuan organisasi					
7	Pegawai ini mempunyai inisiatif dalam setiap pekerjaannya yaitu dengan melaksanakan tugas tanpa perlu perintah dan pengawasan					
8	Pegawai ini memiliki kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					

LAMPIRAN
FREKUENSI GAMBARAN
UMUM RESPONDEN

FREKUENSI RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	26	38.81	38.81	38.81
	Wanita	41	61.19	61.19	100.00
	Total	67	100.00	100.00	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	17	25.37	25.37	25.37
	31-40	21	31.35	31.35	56.72
	41-50	24	35.82	35.82	92.44
	> 50	5	7.56	7.56	100.00
	Total	67	100.00	100.00	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Strata 2	8	11.94	11.94	11.94
	S1	35	52.24	52.24	64.18
	D3	17	25.37	25.37	89.55
	SLTA/ sederajat	7	10.45	10.45	100.00
	Total	67	100.00	100.00	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2	10	14.93	14.93	14.93
2-6	21	31.34	31.34	45.17
> 6	36	53.73	53.73	100.00
Total	67	100.00	100.00	

**LAMPIRAN
FREKUENSI TANGGAPAN
RESPONDEN**

KECERDASAN EMOSIONAL (X)

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	0	0.00	0.00	0.00
3	4	5.97	5.97	5.97
4	21	31.34	31.34	36.31
5	42	62.69	62.69	100.00
Total	67	100.00	100.00	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	0	0.00	0.00	0.00
3	0	0.00	0.00	0.00
4	57	85.07	85.07	85.07
5	10	14.93	14.93	100.00
Total	67	100.00	100.00	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	0	0.00	0.00	0.00
3	0	0.00	0.00	0.00
4	31	46.27	46.27	46.27
5	36	53.73	53.73	100.00
Total	67	100.00	100.00	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	7	10.45	10.45	10.45
3	0	0.00	0.00	10.45
4	25	37.31	37.31	47.76
5	35	52.24	52.24	100.00
Total	67	100.00	100.00	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	9	13.43	13.43	13.43
3	0	0.00	0.00	13.43
4	41	61.19	61.19	74.63
5	17	25.37	25.37	100.00
Total	67	100.00	100.00	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	12	17.91	17.91	17.91
3	0	0.00	0.00	17.91
4	39	58.21	58.21	76.12
5	16	23.88	23.88	100.00
Total	67	100.00	100.00	

KINERJA PEGAWAI (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	2	2.98	2.98	2.98
3	0	0.00	0.00	2.98
4	49	73.14	73.14	76.12
5	16	23.88	23.88	100.00
Total	67	100.00	100.00	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	2	2.98	2.98	2.98
3	0	0.00	0.00	2.98
4	37	55.23	55.23	58.21
5	28	41.79	41.79	100.00
Total	67	100.00	100.00	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	3	4.47	4.47	4.47
3	0	0.00	0.00	4.47
4	30	44.78	44.78	49.25
5	34	50.75	50.75	100.00
Total	67	100.00	100.00	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	3	4.47	4.47	4.47
3	0	0.00	0.00	4.47
4	37	55.22	55.22	59.69
5	27	40.31	40.31	100.00
Total	67	100.00	100.00	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	0	0.00	0.00	0.00
3	0	0.00	0.00	0.00
4	41	61.19	61.19	61.19
5	26	38.81	38.81	100.00
Total	67	100.00	100.00	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	0	0.00	0.00	0.00
3	0	0.00	0.00	0.00
4	43	64.18	64.18	64.18
5	24	35.82	35.82	100.00
Total	67	100.00	100.00	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	2	2.99	2.99	2.99
3	0	0.00	0.00	2.99
4	51	76.12	76.12	79.11
5	14	20.89	20.89	100.00
Total	67	100.00	100.00	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	2	2.99	2.99	2.99
3	0	0.00	0.00	2.99
4	41	61.19	61.19	64.18
5	24	35.82	35.82	100.00
Total	67	100.00	100.00	

**LAMPIRAN UJI VALIDITAS
VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL**

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X
X1 Pearson Correlation	1	.353**	.202**	.373**	.110**	.421**	.645**
Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67
X2 Pearson Correlation	.382**	1	.119**	.201**	.392**	.201**	.690**
Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67
X3 Pearson Correlation	.110**	.293**	1	.353**	.112**	.459**	.772**
Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67
X4 Pearson Correlation	.219**	.278**	.173**	1	.292**	.110**	.741**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67
X5 Pearson Correlation	.193**	.293**	.394**	.154**	1	.082**	.701**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67
X6 Pearson Correlation	.442**	.112**	.383**	.109**	.229**	1	.651**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	67	67	67	67	67	67	67
X Pearson Correlation	.645**	.690**	.772**	.741**	.701**	.651**	1
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**LAMPIRAN UJI VALIDITAS
VARIABEL KINERJA PEGAWAI**

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
Y1 Pearson Correlation	1	.565**	.878**	.732**	.765**	.667**	.564**	.876**	.609**
Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y2 Pearson Correlation	.556**	1	.878**	.708**	.776**	.876**	.943**	.554**	.631**
Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y3 Pearson Correlation	.878**	.776**	1	.876**	.779**	.689**	.753**	.890**	.778**
Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.030
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y4 Pearson Correlation	.768**	.878**	.690**	1	.689**	.540**	.689**	.993**	.756**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y5 Pearson Correlation	.657**	.675**	.689**	.657**	1	.876**	.654**	.665**	.732**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y6 Pearson Correlation	.765**	.890**	.812**	.776**	.567**	1	.765**	.878**	.672**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y7 Pearson Correlation	.897**	.678**	.905**	.876**	.564**	.876**	1	.565**	.783**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.030	.000	.000		.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y8 Pearson Correlation	.785**	.578**	.812**	.412**	.774**	.976**	.647**	1	.665**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y Pearson Correlation	.609**	.631**	.778**	.756**	.732**	.672**	.783**	.665**	1
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

LAMPIRAN
UJI RELIABILITAS

KECERDASAN EMOSIONAL (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.00
	Excluded ^a	0	.00
	Total	67	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	23.271	18.332	.552	.651	.491
x2	23.671	18.451	.778	.609	.571
x3	22.110	16.782	.892	.751	.614
x4	23.901	15.071	.751	.509	.422
x5	21.119	17.261	.658	.652	.521
x6	23.276	18.115	.772	.761	.577

KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.00
	Excluded ^a	0	.00
	Total	67	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	21.782	17.251	.889	.765	.652
Y2	21.552	17.662	.775	.743	.782
Y3	20.119	16.661	.976	.864	.772
Y4	21.431	16.991	.775	.853	.627
Y5	21.071	15.671	.864	.812	.721
Y6	20.120	17.901	.765	.642	.512
Y7	19.331	17.116	.654	.803	.721
Y8	19.112	16.441	.908	.602	.584

LAMPIRAN

UJI REGRESI LINIER
SEDERHANA, UJI PARSIAL, DAN
KOEFISIEN DETERMINASI

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KecerdasanEmosional	,	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.677 ^a	.458	.391	2.67281

a. Predictors: (Constant), KecerdasanEmosional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.330	2.392		1.288	.002		
KecerdasanEmosional	.417	.119	.273	1.271	.001	.352	1.209

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Izin Penyelenggara Nomor : 9857/D/T/K-II/2011
Status Terakreditasi B No. : 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Dharmapala No. 1 A Bukit Besar Palembang (30139) Telp.(0711) 440970 E-mail : ekonomi,unpal@yahoo.com

KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG
NOMOR: 032 /SK/FE-UNPAL/XII/2022

TENTANG
TIM PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG

- Memperhatikan : Surat permohonan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Nomor 004/433.0.1/Q/PSM/XII/2022 tanggal 01 Desember 2022, perihal Bimbingan Skripsi
- Menimbang : a. Bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Palembang yang akan menyelesaikan studinya harus menempuh bimbingan skripsi
b. Bahwa untuk bimbingan tersebut perlu ditetapkan dan diangkat tim Pembimbing skripsi
c. Bahwa sehubungan dengan poin a dan b tersebut diatas dipandang perlu untuk menerbitkan Surat Keputusan sebagai landasan hukumnya
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012
3. Peraturan Pemerintah Nomor: 17 Tahun 2010
4. Peraturan Pemerintah Nomor: 66 Tahun 2010
5. SK BAN-PT Nomor: 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019
6. SK Rektor Universitas Palembang Nomor: 021 A/433.0.1/X/2013
7. SK BPH-YPTP Nomor: 001 /SK/YPTP/I/2016

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
Pertama : Membentuk Tim Pembimbing Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang dan menetapkan personalianya sebagai berikut:

Pembimbing I : Endang Rahayu, SE, M.Si
Pembimbing II : Abdullah Rasjid, SE, M.Si

Untuk membimbing mahasiswa:

Nama : Fadillah Anggraini
NIM : 19110074
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia.

- Kedua : Masa Bimbingan Tahun Akademik 2022/2023
Ketiga : Tim Pembimbing yang tersebut pada butir pertama bertanggung jawab kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan segala sesuatunya akan diubah dar/atau diperbaiki sebagaimana mestinya, jika dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Ditetapkan di : Palembang
Pada tanggal : 12 Desember 2022

Dean Fakultas Ekonomi UNPAL

Fadillah Rasjid, SE, M.Si
IDN: 0207017201

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Rektor Universitas Palembang
2. Pembantu Dekan I
3. Yang Bersangkutan
4. Arsip.



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN PROPOSAL

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Cabang Sukarami.

Nama Mahasiswa : Fadillah Anggraini

No. Induk Mahasiswa : 19110074

Dosen Pembimbing : Endang Rahayu, SE, M.Si

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
	5/1 2023	Proposal	- judul diambilkan cabang sukarami - lanjutkan	
	24/1 2023	Proposal	- Pembetulan tujuan penelitian - lanjutkan	
	11/2 2023	Proposal	- Pembetulan daftar isi - lanjutkan	
	3/3 2023	Proposal	- ke atas ijin seminar proposal	

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN PROPOSAL

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT.
Telkom Cabang Sukarami.

Nama Mahasiswa : Fadillah Anggraini
No. Induk Mahasiswa : 19110074
Dosen Pembimbing : Abdullah Rasjid, SE, M.Si

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
1	4/10/23			
2	3/11/23			
3	13/7/23			
4	20/7/23			
5				

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen
 Izin Penyelenggara Nomor : 9857/D/T/K-II/2011
 Status Terakreditasi B No : 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Dharmapala No. 1 A Bukit Besar Palembang (30139) Telp.(0711) 440970 E-mail : ekonomipal @ yahoo.com

KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG
NOMOR: 032 /SK/FE-UNPAL/VII/2023

TENTANG
TIM PENGUJI UJIAN SKRIPSI MAHASISWA
PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG

Memperhatikan : Surat permohonan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Nomor 003/433.01/Q/PSM/VII/2023 tanggal 5 Juli 2023, perihal Penguji Skripsi.

Menimbang : a. Bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Palembang yang akan menyelesaikan studinya harus menempuh ujian skripsi.
 b. Bahwa untuk ujian tersebut perlu ditetapkan dan diangkat tim penguji ujian skripsi.
 c. Bahwa sehubungan dengan poin a dan b tersebut diatas dipandang perlu untuk menerbitkan Surat Keputusan sebagai landasan hukumnya.

Mengingat : 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003
 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012
 3 Peraturan Pemerintah Nomor: 17 Tahun 2010
 4 Peraturan Pemerintah Nomor: 66 Tahun 2010
 5 SK BAN-PT Nomor: 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019
 6 SK Rektor Universitas Palembang Nomor: 484/433.01/Q/VII/2023

Menetapkan
 Pertama : Membentuk **Tim Penguji Ujian Skripsi Kelompok D** Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang dan personalianya sebagai berikut:

K e t u a : Endang Rahayu, SE, M.Si
Anggota : Dra. Hj. Tri Fatrie F, M.Si
 : Nenny Octarinie, SE, MM

Notulen :

Untuk menguji mahasiswa :
N a m a : Fadillah Anggraini
N I M : 19110074

Ujian akan dilaksanakan pada :
Hari/Tanggal : Sabtu , 15 Juli 2023
W a k t u : 08.00 WIB - Selesai
Pakaian : Pria (Celana Hitam, Baju Putih, Dasi Hitam) Jaket Almamater.
 Wanita (Rok Hitam, Baju Putih, Dasi Hitam, Jilbab Hitam) Jaket Almamater.

Kedua : Tim Penguji yang tersebut pada butir a bertanggung jawab kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan segala sesuatunya akan diubah dan/atau diperbaiki sebagaimana mestinya, jika dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Ditetapkan di : Palembang
 Pada tanggal : 10 Juli 2023

Dekan Fakultas Ekonomi
 Universitas Palembang.



Nenny Octarinie, SE, MM
 NIDN. 0027108201

Tembusan disampaikan kepada Yth.
 1 Rektor Universitas Palembang
 2 Pembantu Dekan I
 3 Yang Bersangkutan



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Palembang.

Nama Mahasiswa : Fadillah Anggraini
No. Induk Mahasiswa : 19110074
Dosen Pembimbing : Endang Rahayu, SE, M.Si

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
1	27/3 2023	Bab I	ace dan lanjutkan	
2	12/4 2023	Bab II	ace dan lanjutkan	
3	15/5 2023	Bab III	ace dan lanjutkan	
4	7/6 2023	Bab IV	ace dan lanjutkan	
5	13/6 2023	Bab V	ace dan siap untuk	
			ujin skripsi	

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Palembang.

Nama Mahasiswa : Fadillah Anggraini

No. Induk Mahasiswa : 19110074

Dosen Pembimbing : Abdullah Rasjid, SE, M.Si

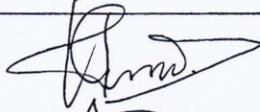
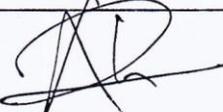
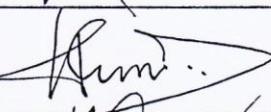
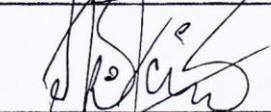
No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
1	28 / 03 / 2023	Bab I	Perkuliahan	
2	15 / 04 / 2023	Bab II	pa	
3	19 / 05 / 2023	Bab III	pa	
4	7 / 06 / 2023	Bab IV	pa	
5	16 / 06 / 2023	Bab V	pa	
6			Uraian Skripsi	

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi

**BUKTI PERSETUJUAN MATERI PERBAIKAN UJIAN
SEMINAR SKRIPSI**

Nama : Fadillah Anggraini
NIM : 19 110 074
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja
Pegawai PT. Telkom Indonesia (Persero) TBK Cabang
Palembang

No	Dosen penguji	Materi Perbaikan	Tanda Tangan/ tanggal
1	Endang Rahayu, S.E, M.Si	Tidak ada Perbaikan	
2	Abdullah Rasjid, S.E, M.Si	Tidak ada Perbaikan	
3	Endang Rahayu, S.E, M.Si	Tidak ada Perbaikan	
4	Dra. Hj. Tri Fatrie F, M.Si	Tidak ada Perbaikan	
5	Nenny Octarinie, S.E, MM	Tidak ada Perbaikan	

Palembang, 24 Juli 2023

Ketua Program Studi



Rusma Rizal, SE., M.Si