

# **PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT (EQ)* TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. KARYA TEKNIK MAKMUR**

**Claudia Madali  
Eka Desy Purnama**

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the influence of Leadership Style, Job Stress, and Emotional Quotient Corporate Loyalty to the performance of the employees of PT. Karya Teknik Makmur and which variables that have the most impact on the performance of employees of PT. Karya Teknik Makmur.*

**Keywords:** *Emotional Quotient, Leadership Style, Job Satisfaction, Job Stress, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

PT. Karya Teknik Makmur adalah perusahaan yang bergerak dibidang *sparepart* (suku cadang) mesin perkapalan serta pembuat kapal *tugboat*, yang telah berdiri dari tahun 2010 berkantor di pasar baru dan yang dibangun dengan dasar perusahaan keluarga. Dalam pendelegasian tugas PT. Karya Teknik Makmur menggunakan struktur organisasi pada umumnya dengan susunan hirarki tugas terpusat dari pimpinan. Budaya PT. Karya Teknik Makmur adalah bekerja dengan profesionalisme dengan suasana kekeluargaan dan apabila terjadi masalah akan diselesaikan secara kekeluargaan. Terdapat aspek dalam nilai-nilai budaya perusahaan yang mampu memenuhi harapan karyawan, sehingga para karyawan dan anggota organisasi mendapatkan kepuasan kerja dalam kerjanya, aspek tersebut bisa berujung inovasi yang dihargai tinggi dalam budaya perusahaan tersebut, penghargaan akan kesamaan derajat diantara semua karyawan yang dipegang teguh oleh semua anggota perusahaan, atau juga nilai-nilai hubungan antara pimpinan dan bawahan yang tidak diskriminatif. Seorang pakar EQ (Goleman, Daniel; 2009) menyatakan IQ hanya

menyumbang 20% bagi prestasi belajar dan kesuksesan, sedangkan 80% sisanya berasal dari faktor lain, diantaranya adalah kecerdasan emosional (EQ). *Emotional Quotient*, adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosinya sendiri, dan orang lain disekitarnya.

Menurut John C Maxwell, kepemimpinan adalah pengaruh tidak lebih yakni kemampuan memperoleh pengikut. Maxwell menyimpulkan bahwa setiap orang masing-masing mempengaruhi dan dipengaruhi orang lain. Menurut Fawzi (Payne, R. L., & Cooper, C. L. 2001:394) perhatian terhadap masalah stres harus dibedakan atau jenisnya yaitu stress yang disebut *eustres* (yang berdampak positif) dan *distress* (yang berdampak negatif).

Menurut pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki (Mangkunegara 2011) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Smith W. Augt yang dikutip oleh Sedarmayanti (Wibisono, D. 2006) mengungkapkan bahwa kinerja adalah : “*Output drive from process, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses).” Sedangkan menurut Marihot Tua Efendy (Wibisono, D) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

## **Perumusan Masalah**

- 1) Bagaimana pengaruh EQ terhadap Gaya kepemimpinan?
- 2) Bagaimana pengaruh EQ terhadap Stres Kerja?

- 3) Bagaimana pengaruh EQ terhadap Kepuasan Kerja?
- 4) Bagaimana pengaruh Gaya Kepimpinan terhadap Kinerja karyawan?
- 5) Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
- 6) Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
- 7) Bagaimana pengaruh EQ terhadap Kinerja Karyawan?
- 8) Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

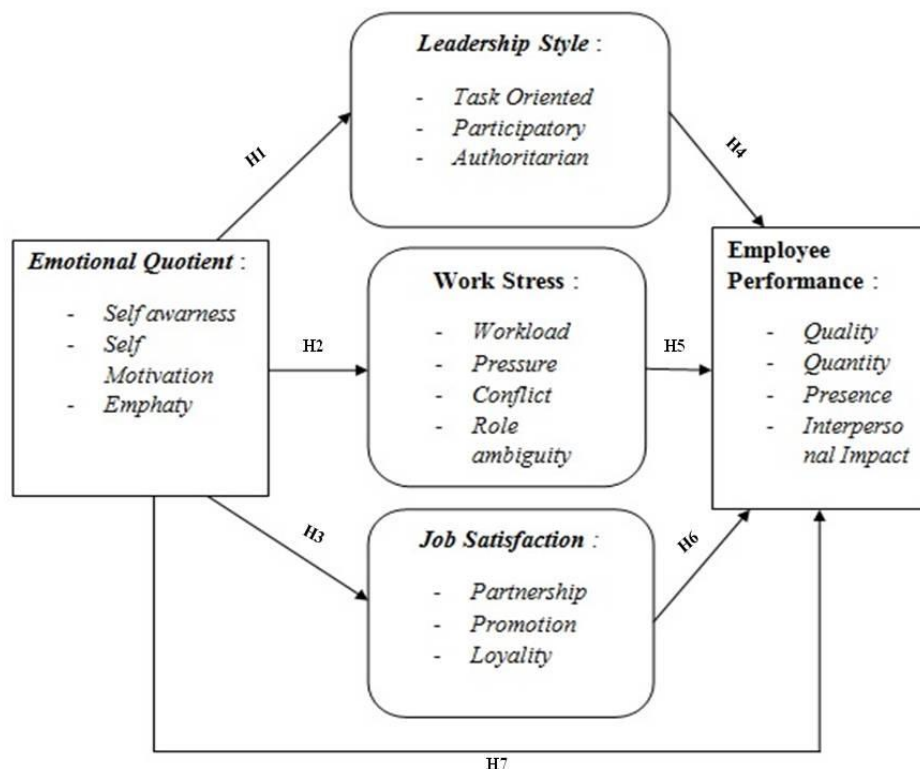
- 8) Mengetahui faktor mana yang berpengaruh paling kuat terhadap Kinerja Karyawan.

**Tujuan Penelitian**

- 1) Mengetahui besar pengaruh *Emotional Quotient* terhadap Gaya Kepemimpinan.
- 2) Mengetahui besar pengaruh *Emotional Quotient* terhadap Stres Kerja.
- 3) Mengetahui besar pengaruh *Emotional Quotient* terhadap Kepuasan Kerja.
- 4) Mengetahui besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- 5) Mengetahui besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 6) Mengetahui besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 7) Mengetahui besar pengaruh *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Karyawan.

**Metode**

Kecerdasan emosi diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Mayer et al. (Sanjaya, Frengky. 2012 , Goleman, D. 2005, dan Hasibuan, Malayu S.P, 2005) yaitu: *self awareness, self management, motivation, dan emphaty*. Gaya kepemimpinan diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Hopwood (Baihaqi, F, M. 2010 , dan Maxwel, J. 2003) yaitu : *task oriented, participatory, dan authoritarian*. Stres kerja diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari (Sanjaya, Frengky. 2012, dan Davis dan Newstorm dan Robbins dan Judge 2008), yaitu: *workload, pressure, conflict, dan role ambiguity*. Kepuasan Kerja diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Spector (Hidayat, R. Purwanto., Y. Yuwono, S. 2008) mendefinisikan kepuasan kerja , yaitu : *promotion, partnership, dan loyalty*. Kinerja diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Benardin dan Russel dan Mathis dan Jackson (Sanjaya, Frengky. 2012, Goleman, D. 2007 , dan Nasution MA, S, Prof, Dr. 2003) yaitu: *quality, quantity, presence, dan interpersonal impact*.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode pengukuran sampel dalam penelitian ini diambil dari slovin dengan jumlah sample jenuh 35 orang. Teknik analisa yang dipergunakan untuk menganalisis data adalah analisis SEM (*Structural Equation Model*). Penelitian ini menggunakan dua macam teknik analisis yaitu:

- a. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)  
Analisis faktor konfirmasi pada SEM digunakan untuk mengkonfirmasikan faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel. Pada penelitian ini analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji indikator yang membentuk *Emotional Quotient*, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
- b. *Regression Weight*  
Regression weight pada SEM digunakan untuk meneliti seberapa besar pengaruh hubungan variabel-variabel yang secara teoritis ada. Dalam penelitian ini variabel-variabelnya terdiri dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Maka pada penelitian ini *regression weight* digunakan untuk menguji hipotesis H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, dan H8.

### Model Pengukuran

- a. *Chi-Square Statistic dan Probability*  
Pengukuran yang paling mendasar adalah *likelihood ratio chi-square statistic*. Model dikategorikan baik jika mempunyai *chi square* = 0 berarti tidak ada perubahan. Tingkat signifikan penerimaan yang di rekomendasikan adalah apabila  $p \geq 0,05$  yang berarti matriks *input* sebenarnya dengan matriks *input* diprediksi tidak berbeda secara statistik. (Augusty Ferdinand, 2006).
- b. *Goodness-of-fit Index (GFI)*  
Indeks ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarian sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarian populasi yang terestimasi. GFI adalah sebuah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks menunjukkan sebuah "*better fit*".
- c. *Adjusted Goodness-of-fit Index (AGFI)*  
Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah apabila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Hair et,al, 1995). Nilai sebesar 0,95 dapat diinterpretasikan sebagai tingkatan yang baik - *good overal model fit* sedangkan besaran nilai antara 0,9-0,95 menunjukkan tingkatan cukup

- d. *adequates fit.*  
*Comparative Fit Index (CFI)*  
Besaran indeks ini adalah pada rentang nilai sebesar 0-1, dimana semakin mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi - *a very good fit* (Arbuckle, 1997). Nilai yang direkomendasikan adalah  $CFI \geq 0,95$ .
- e. *Tucker Lewis Index (TLI)*  
TLI adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan  $\geq 0,95$  (Hair, 1995) dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan *a very good fit* (Arbuckle, 1997).
- f. *The Minimum Sample Discrepancy Function (CMIN)*  
Dibagi dengan *Degree of Freedom (DF)*.  $CMIN / DF$  adalah salah satu indikator untuk mengukur tingkat fitnya sebuah model. Dalam hal ini  $CMIN/DF$  tidak lain adalah *Chi-Square* relatif (=  $X^2$  Relatif). Nilai  $X^2$  Relatif  $\leq 2$ .
- g. *The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*  
RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square statistic* dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness-of-fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom* (Browne, 1993 dalam Augusty Ferdinand, 2006).
- h. Uji nilai r Pearson dengan kategori:  
**Valid**, jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  dan **Tidak Valid**, jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ .  
 $Df = N - 2$   
 $= 40 - 2$   
 $= 38$   
 $r \text{ table } 38 \text{ (tingkat signifikan } 0,05) = \mathbf{0,3120}$ .
- i. Analisis *Multivariate*  
Analisis statistika *multivariate* adalah analisis statistika yang dikenakan pada data yang terdiri dari banyak variabel dan antar variabel saling berkorelasi. Dengan metode analisis faktor, mereduksi dimensi data dengan cara menyatakan variabel asal sebagai kombinasi linear sejumlah faktor, sedemikian hingga sejumlah faktor tersebut mampu menjelaskan sebesar mungkin keragaman data yang dijelaskan oleh variabel asal.

**Tabel 1. Goodness-of-fit Index**

Goodness of Fit Index	Cut off Value
X2-Chi Square	Diharapkan Kecil
Significance Probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,95$

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Pengujian Kelayakan Model Structural Equation Model (SEM) Emotional Quotient Terhadap Leadership Style:**

GOODNESS OF FIT INDEKS	CUT OFF VALUE	HASIL	EVALUASI
PROPABILITY	$\geq 0,05$	0,00000	MARGINAL
RMSEA	$\leq 0,08$	0,22	MARGINAL
GFI	$\geq 0,90$	0,072	MARGINAL
AGFI	$\geq 0,90$	0,424	MARGINAL
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,894	MARGINAL
TLI	$\geq 0,95$	-0,388	MARGINAL
CFI	$\geq 0,95$	0,348	MARGINAL

Penyataan Hipotesis pertama bahwa *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap *Leadership Style*. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan uji r hitung dari masing-masing indikator > dari r tabel (0,2826) dengan Probabilitas model sebesar 0,0000, dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, serta melalui evaluasi normalitas hasil perhitungan yang diperoleh 3,412 lebih besar dari rasio mutlak 2,58.

**Tabel 2. r Tabel**

r	Task Oriented	Participatory	Authoritarian	R Tabel
Self awareness	0,78	0,74	0,94	0,2826
Self Motivation	0,750	0,630	0,822	
Emphaty	0,86	0,55	0,85	

**2. Hasil Pengujian Kelayakan Model Structural Equation Model (SEM) Emotional Quotient Terhadap Work Stress:**

*Emotional Quotient Terhadap Work Stress*

GOODNESS OF FIT INDEKS	CUT OFF VALUE	HASIL	EVALUASI
PROPABILITY	$\geq 0,05$	0,00000	MARGINAL
RMSEA	$\leq 0,08$	0,815	MARGINAL
GFI	$\geq 0,90$	0,716	MARGINAL
AGFI	$\geq 0,90$	0,307	MARGINAL
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,329	MARGINAL
TLI	$\geq 0,95$	-0,492	MARGINAL
CFI	$\geq 0,95$	0,295	MARGINAL

Penyataan Hipotesis kedua bahwa *Emotional Quotient* tidak berpengaruh terhadap *Work Stress*. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan uji r hitung dari masing-masing indikator > dari r tabel (0,2826) dengan Probabilitas model sebesar 0,0000, dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, dan melalui evaluasi normalitas hasil perhitungan yang diperoleh 2,343 lebih kecil dari rasio mutlak 2,58 yang berarti nilai kedua ratio berdistribusi normal.

**r Tabel**

r	Workload	Pressure	Conflict	Role ambiguity	R tabel
Self awareness	0,77	0,90	0,76	0,82	0,2826
Self Motivation	0,81	0,76	0,72	0,84	
Emphaty	0,74	0,87	0,82	0,89	

**3. Hasil Pengujian Kelayakan Model Structural Equation Model (SEM) Emotional Quotient Terhadap Job Satisfaction:**

GOODNESS OF FIT INDEKS	CUT OFF VALUE	HASIL	EVALUASI
PROPABILITY	$\geq 0,05$	0,0000	MARGINAL
RMSEA	$\leq 0,08$	0,196	MARGINAL
GFI	$\geq 0,90$	0,765	MARGINAL
AGFI	$\geq 0,90$	0,390	MARGINAL
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,499	MARGINAL
TLI	$\geq 0,95$	0,025	MARGINAL
CFI	$\geq 0,95$	0,557	MARGINAL

Penyataan Hipotesis ketiga bahwa *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan uji r hitung dari masing-masing indikator > dari r tabel (0,2826) dengan Probabilitas model sebesar 0,0000, dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, Artinya Ha Diterima dan H0 Di Tolak. Berarti variabel *Emotional Quotient* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Serta melalui evaluasi normalitas hasil perhitungan yang diperoleh 2,749 lebih besar dari rasio mutlak 2,58.

**r Tabel**

r	Workload	Pressure	Conflict	Role ambiguity	R Tabel
Self awareness	0,77	0,90	0,76	0,82	0,2826
Self Motivation	0,81	0,76	0,72	0,84	
Empathy	0,74	0,87	0,82	0,89	

**4. Hasil Pengujian Kelayakan Model Structural Equation Model (SEM) Emotional Quotient Terhadap Employee Performance:**

GOODNESS OF FIT INDEKS	CUT OFF VALUE	HASIL	EVALUASI
PROPABILITY	≥ 0,05	0,0000	MARGINAL
RMSEA	≤ 0,08	0,188	MARGINAL
GFI	≥ 0,90	0,746	MARGINAL
AGFI	≥ 0,90	0,38	MARGINAL
CMIN/DF	≤ 2,00	2,385	MARGINAL
TLI	≥ 0,95	-0,133	MARGINAL
CFI	≥ 0,95	0,464	MARGINAL

Penyataan Hipotesis keempat bahwa *Emotional Quotient* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan uji r hitung dari masing-masing indikator > dari r tabel (0,2826) dengan Probabilitas model sebesar 0,0000, dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, serta melalui evaluasi normalitas hasil perhitungan yang diperoleh 1,939 lebih kecil dari rasio mutlak 2,58.

**r Tabel**

r	Quality	Quantity	Presence	Interpersonal Impact	R Tabel
Self awareness	0,76	0,90	0,88	0,76	0,2826
Self Motivation	0,64	0,77	0,79	0,74	
Empathy	0,80	0,85	0,90	0,66	

**5. Hasil Pengujian Kelayakan Model Structural Equation Model (SEM) Leadership Style Terhadap Employee Performance:**

GOODNESS OF FIT INDEKS	CUT OFF VALUE	HASIL	EVALUASI
PROPABILITY	≥ 0,05	0,0000	MARGINAL
RMSEA	≤ 0,08	0,192	MARGINAL
GFI	≥ 0,90	0,734	MARGINAL
AGFI	≥ 0,90	0,352	MARGINAL
CMIN/DF	≤ 2,00	2,439	MARGINAL
TLI	≥ 0,95	-0,171	MARGINAL
CFI	≥ 0,95	0,447	MARGINAL

Penyataan Hipotesis kelima bahwa *Leadership Style* berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan uji r hitung dari masing-masing indikator > dari r tabel (0,2826) dengan Probabilitas model sebesar 0,0000, dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, serta melalui evaluasi normalitas hasil perhitungan yang diperoleh 2,876 lebih besar dari rasio mutlak 2,58.

**r Tabel**

r	Quality	Quantity	Presence	Interpersonal Impact	R Tabel
Task Oriented	0,90	0,78	0,79	0,86	0,2826
Participatory	0,74	0,65	0,57	0,84	
Authoritarian	0,78	0,90	0,90	0,76	

**6. Hasil Pengujian Kelayakan Model Structural Equation Model (SEM) Work Stress Terhadap Employee Performance:**

GOODNESS OF FIT INDEKS	CUT OFF VALUE	HASIL	EVALUASI
PROPABILITY	$\geq 0,05$	0,0000	MARGINAL
RMSEA	$\leq 0,08$	0,207	MARGINAL
GFI	$\geq 0,90$	0,677	MARGINAL
AGFI	$\geq 0,90$	0,216	MARGINAL
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,667	MARGINAL
TLI	$\geq 0,95$	0,000	MARGINAL
CFI	$\geq 0,95$	0,533	MARGINAL

Penyataan Hipotesis keenam bahwa *Work Stress* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan uji r hitung dari masing-masing indikator > dari r tabel (0,2826) dengan Probabilitas model sebesar 0,0000, dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, serta melalui evaluasi normalitas hasil perhitungan yang diperoleh 2,426 lebih kecil dari rasio mutlak 2,58.

**r Tabel**

r	Quality	Quantity	Presence	Interpersonal Impact	R Tabel
Workload	0,69	0,74	0,70	0,86	0,2826
Pressure	0,84	0,92	0,94	0,65	
Conflict	0,89	0,76	0,79	0,85	
Role ambiguity	0,75	0,86	0,85	0,71	

**7. Hasil Pengujian Kelayakan Model Structural Equation Model (SEM) Job Satisfaction Terhadap Employee Performanc :**

GOODNESS OF FIT INDEKS	CUT OFF VALUE	HASIL	EVALUASI
PROPABILIT Y	$\geq 0,05$	0,0000	MARGINAL
RMSEA	$\leq 0,08$	0,204	MARGINAL
GFI	$\geq 0,90$	0,733	MARGINAL
AGFI	$\geq 0,90$	0,349	MARGINAL
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,63	MARGINAL
TLI	$\geq 0,95$	-0,230	MARGINAL
CFI	$\geq 0,95$	0,419	MARGINAL

Penyataan Hipotesis ketujuh bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan uji r hitung dari masing-masing indikator > dari r tabel (0,2826) dengan Probabilitas model sebesar 0,0000, dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, serta melalui evaluasi normalitas hasil perhitungan yang diperoleh 3,564 lebih besar dari rasio mutlak 2,58.

**r Tabel**

r	Quality	Quantity	Presence	Interpersonal Impact	R Tabel
Partnership	0,73	0,88	0,85	0,72	0,2826
Promotion	0,87	0,78	0,78	0,81	
Loyalty	0,94	0,76	0,88	0,63	

**8. Variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap Employee Performance:**

**Tabel analisis Multivariate**

Variabel X	Employee Performance	Standard Multivariate
Emotional Quotient	1,939	2,58
Leadership Style	2,876	
Work Stress	2,420	
Job Satisfaction	3,564	

Dari hasil pengujian analisis multivariate dapat dilihat variabel *Job Satisfaction* memberi pengaruh sebesar 3,564 dan *Leadership Style* sebesar 2,876 lebih besar dari standard *multivariate* 2,58, maka variabel yang memberi pengaruh paling kuat terhadap *Employee Performance* (kecerdasan emosi) adalah *Job Satisfaction* kepuasan Kerja).

**SIMPULAN DAN SARAN**

**1. Kesimpulan Hipotesis Emotional Quotient terhadap Leadership Style**

Semakin kuat kecerdasan emosi seorang pemimpin terutama pada PT. Karya Teknik Makmur, maka berdampak baik pada orientasi pemberian tugas yang jelas pada *staff* yang dipimpin serta disampaikan dengan tegas dan ikut memberi teladan yang benar dan baik. Dari sisi karyawan adanya pengaruh positif antara kecerdasan emosi dengan gaya

kepemimpinan maka memberikan alur kerja yang cukup jelas dan target yang akan dicapai. Kecerdasan emosi juga membantu meningkatkan kontrol motivasi yang benar dan tingkat kepekaan terhadap setiap situasi yang terjadi.

**2. Kesimpulan Hipotesis *Emotional Quotient* terhadap *Work Stress***

Dari sisi pemimpin dan karyawan pada PT. Karya Teknik Makmur stres kerja (*Work Stress*) dipengaruhi oleh kecerdasan emosi (*Emotional Quotient*), hal ini disebabkan apabila seseorang sedang berada didalam tekanan dan mereka tidak dapat mengelola emosi mereka maka akan terjadi pertengkaran karena hal sepele yang seharusnya bisa dihindari jika masing-masing individu mengelola kecerdasan emosi mereka.

**3. Kesimpulan Hipotesis *Emotional Quotient* terhadap *Job Satisfaction***

Dari sisi pemimpin dan karyawan pada PT. Karya Teknik Makmur menyatakan kecerdasan emosi memiliki pengaruh pada tingkat kepuasan kerja dengan pengelolaan emosi yang benar ketika diberi perintah tugas oleh atasan maupun ketika mengalami *chaos* dalam pekerjaan, hasil respon yang diutarakan akan memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja.

**4. Kesimpulan Hipotesis *Emotional Quotient* terhadap *Employee Performance***

Dengan adanya pengaruh antara kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan dari pandangan pemimpin and karyawan PT. Karya Teknik Makmur ditarik kesimpulan bahwa dengan pengelolaan emosi yang baik akan berdampak pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan pemimpin dilakukan dengan baik, yang dimana terlihat dari daftar kehadiran serta dampak *atmosphere/* suasana ditempat bekerja terasa ringan dan hangat.

**5. Kesimpulan Hipotesis *Leadership Style* terhadap *Employee Performance***

Dapat di tarik kesimpulan dari sudut pandang pemimpin dan karyawan PT. Karya Teknik Makmur pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan menyatakan gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Karya Teknik Makmur dapat meningkatkan kualitas, kualitas, tingkat kehadiran, dan saling membangun antara karyawan maupun pemimpin dan salah satu fungsi pemimpin adalah menjadi teladan yang benar untuk yang dipimpin.

**6. Kesimpulan Hipotesis *Work Stress* terhadap *Employee Performance***

Pengujian hipotesis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa dilihat dari sisi karyawan dan pemimpin PT. Karya Teknik Makmur bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, hal ini bisa terjadi karena ketika seseorang sedang mendapatkan tekanan pekerjaan yang diluar kemampuan maupun batas *jobdesc* mereka maka tingkat produktivitas kinerja karyawan akan menurun.

**7. Kesimpulan Hipotesis *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance***

Kesimpulan dari hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Teknik Makmur dilihat dari sisi pemimpin dan karyawan bahwa dengan adanya hubungan baik, adanya loyalitas kerja dan promosi yang baik maka memicu naiknya tingkat kinerja karyawan.

**8. Kesimpulan Hipotesis variabel X yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *Employee Performance***

Kepuasan kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Teknik Makmur karena hubungan relasi antar karyawan maupun dengan pimpinan terjalin dengan baik, serta adanya kesempatan untuk menambah pengalaman kerja cukup terbuka lebar, dan adanya loyalitas kerja yang baik antar pimpinan dengan karyawan dan sebaliknya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Achmad. S. Ruky. 2001. Sistem Manajemen Kinerja: PT Gramedia, Jakarta.
- Augusty, Ferdinand, 2006. **Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen.** Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Arden, John B. 2006. Bekerja Tanpa Stres (Cara Mengatasi Tekanan Berbagai Hari Kerja). Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta : Grasindo.
- Byars, L.L., and L. W., Rue, 2005. *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York, hal.
- Dessler, Gary, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Kesembilan. Jilid Dua. Jakarta: Indeks.

- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Goleman, D. 2005. *Working with Emotional Intelligence: Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi*. Alih Bahasa: Alex Tri K. Widodo. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. 2007. *Emotional Intelligence: Mengapa emotional intelligence lebih penting daripada Intellectual Quotient*. Alih Bahasa: Hermaya. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. 2003. *Behavior in organizations*. New Jersey: Pearson
- Kinicki, Angelo and R. Kreitner, 2005. *Organizational Behavior Key concepts skills and best Practice*, Mc Graw-Hill, New York.
- Lawrence, R. Murphy dan Cary L. Cooper. 2000. *Health and Productive Work : An International Perspective*. London : Taylor & Francis.
- Luthans, F., 2005. *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Book Co-Singapore, Singapura.
- Mathins, Robert L dan John H. Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathur, Garima. 2007. Stress as a Correlate of Job Performance: a Study of Manufacturing Organizations. *Journal of Advances in Management Research*.
- Maxwel, J. 2003. "Developing the Leaders Around You". Jakarta. Thomas Nelson Publishing
- Mayer, J. D, dkk. 2008. "Emotional Intelligence: New Ability of Electic Traits?". Dalam American Psychological Associations.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Nasution MA, S, Prof, Dr. 2003. *Metode Research*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nelson, D.L., and J.C., Quick, 2006. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America.
- Education Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jacqueline, A.M., & Shaphiro, C. 2002. A Psychological contract perspective on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23, 927-946.
- Noe, R. A., et all, 2006. *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York.
- Payne, R. L., & Cooper, C. L. (2001). *Emotions at work: Theory, research and applications in management*. Chichester: John Wiley Sons Ltd.
- Robbins, P, Stephen, 2003. Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P., and T.A., Judge, 2011. *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York.
- Robert, B. W., & Hogan, R. 2002. *Personality psychology in the workplace*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Rosch, Paul J. 2007. Stress Definition. [online]. <http://www.stress.org>. 30 Mei 2009.
- Sondang, P. Siagian. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Spector, E. P. 2006. *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. Florida: John Wiley and Son's Inc
- T. Hani Handoko, 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan keempatbelas. BPFE. Yogyakarta.
- T. Hani Handoko. 2004. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.



Wahyudi, J. I. 2010. *Emotion For Success*. Bandung: PT. Visi Anugerah Indonesia.

Wahyudi, J. I. 2013. *Pharaoh Leadership*. Jakarta: *Get Your Wisdom Publishing*.

Wibisono, D. 2006. *Management Kinerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Winarsunu, T. 2004. *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: UMM Press.

#### **Rujukan dari Jurnal**

Sanjaya, Frengky. 2012. "PERAN MODERASI KECERDASAN EMOSI PADA STRES KERJA". Semarang: Skripsi FE-UNS. Website: [journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/.../2453](http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/.../2453)

Sanjaya, Frengky. 2013. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KECERDASAN EMOSI SEBAGAI *MODERATING VARIABLE*". Semarang: Skripsi FE-UNS. Website: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.

Nur, Saina. 2013. "KONFLIK, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS KHAIRUN TERNATE". Manado : Thesis Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado. Website : [ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/.../1795](http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/.../1795)

Hidayat, R. Purwanto., Y. Yuwono, S. 2008. "KECERDASAN EMOSI, STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN". Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah.Surakarta.

Widyatmini. Hakim, L. 2008. "HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA DEPOK". Depok: FE-UG.

Baihaqi, F, M. 2010. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING". Semarang : FE-UD.

