

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO ROTI BREAD LIGHT KOTA BANDA ACEH

Rizky Arifah Zahara¹, Rio Rahmatsyah Putra²

^{1,2,3} Universitas Ubudiyah Indonesia, Jalan Alue Naga Desa Tibang, Banda Aceh 23114, Indonesia

⁴ Mahasiswa Prodi S1 Psikologi Universitas Ubudiyah Indonesia, Jalan Alue Naga Desa Tibang, Banda Aceh 23114, Indonesia

*Corresponding Author: rizkyarifah@uui.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Toko Roti Bread Light Banda Aceh yang ada di seluruh cabang Pekanbaru dengan sampel sebanyak 200 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sedangkan analisa statistik yang digunakan dalam penelitian adalah analisis statistik korelasi Pearson, melalui bantuan program pengolah data SPSS versi 23,0 for Windows. Hasil statistik ini telah menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan ($f = 181,033$, $p = 0,013$). Adapun nilai kontribusi yang diberikan adalah $R = 0,669$. Hal ini berarti pengaruh antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan berhubungan secara signifikan pada karyawan yang bekerja di toko roti setiap cabang di Pekanbaru.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the relationship between emotional intelligence and employee performance. The research population was all employees of the Banda Aceh Bread Light Bakery in all Pekanbaru branches with a sample of 200 people. This sampling technique uses a saturated sampling technique. Meanwhile, the statistical analysis used in the research is Pearson correlation statistical analysis, with the help of the SPSS data processing program version 23.0 for Windows. These statistical results have shown that: there is a significant influence of emotional intelligence on employee performance ($f = 181.033$, $p = 0.013$). The contribution value given is $R = 0.669$. This means that the influence between emotional intelligence and employee performance is significantly related to employees who work in rotte shops at each branch in Pekanbaru.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu Negara yang dikategorikan sebagai Negara berkembang ialah Indonesia. Faktor penting dalam pembangunan Indonesia adalah mencapai keadaan Negara menjadi lebih baik seperti dalam bidang ekonomi, sosial budaya, politik, pertahanan serta keamanan dimana hal ini untuk menciptakan transisi menuju keadaan yang diinginkan masyarakat. Selain menjadi Negara yang lebih baik dari berbagai bidang, pembangunan Indonesia harus memiliki faktor lain dalam pembangunan Negara yaitu membangun Sumber Daya Manusia (SDM), di

Indonesia masih banyak sekali ditemukan permasalahan dalam sumber daya manusia, salah satu hal yang menjadi permasalahannya adalah kurangnya tingkat kinerja terhadap sumber daya manusia itu sendiri

Sumber daya manusia adalah pendorong berkembangnya suatu industri ataupun organisasi. Faktor penting sebagai penggerak dinamika organisasi atau industri adalah sumber daya manusia. Setiap individu berkeinginan berprestasi dalam berbagai hal seperti di bidang pekerjaan. Keberhasilan serta kesuksesan dalam bekerja tidak hanya didukung dari keterampilan intelektualnya saja, namun hal ini juga didukung oleh keterampilan mengelola emosi. (Setyaningrum et al, 2016).

Hidayati et al (2008) menyatakan bahwa dalam industri perusahaan yang menjadi bagian penting adalah kinerja karyawannya, namun fakta saat ini menunjukkan bahwa tidak semua kinerja karyawan memenuhi harapan perusahaan. Masih banyak karyawan yang kinerja kurang baik. Menurut indeks kinerja World Investment Report (WIR) 2003, indeks kinerja Indonesia berada di peringkat 138 dari 140 negara. Peningkatan tersebut mempertimbangkan indikator seperti tingkat kehadiran, kualitas kerja (profesionalisme kerja) dan kualitas kerja pegawai Indonesia yang masih tergolong rendah.

Kinerja karyawan sangat penting dalam meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan. Jika terdapat penurunan kinerja di dalam perusahaan baik individu ataupun kelompok dapat memberikan dampak buruk pada perusahaan tersebut.

Menurut Marthis dan Jackson (2011) keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan akan sangat ditentukan oleh keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan yang akan mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan. Performa yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, mengurangi tingkat pergantian karyawan, serta meningkatkan pendapatan perusahaan. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan pergantian karyawan, dan menurunkan pendapatan perusahaan.

Thompson dan Arthur (2013) menyatakan bahwa karyawan yang proaktif dalam bekerja akan lebih efisien dibandingkan dengan karyawan yang memiliki proaktivitas yang rendah. Secara keseluruhan, karyawan dengan tingkat proaktif yang tinggi dapat mengambil inisiatif, mengungkapkan pandangan mereka, mencegah masalah dikemudian hari dalam lingkungan kerja, serta meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. Dalam penelitian Massie, Areros, dan Rumawas, jika tekanan kerja meningkat akan menurunkan potensi kinerja karyawan, sebaliknya jika tekanan kerja menurun akan meningkatkan potensi kinerja pada karyawan. Jika karyawan tidak dapat menyesuaikan keinginannya dengan situasi yang sebenarnya, maka karyawan akan berada di bawah tekanan, pekerjaan menjadi menumpuk, dan tugas yang diberikan oleh atasan akan sulit untuk diselesaikan, apalagi jika karyawan sering mendapatkan pekerjaan yang baru dari atasan, stress kerja yang didapatkan dengan penambahan tugas baru akan memunculkan tekanan kerja, yang mempengaruhi produktivitas dan mempengaruhi kinerja karyawan. (Massie et al, 2018)

Mangkumanegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins (2008) berpendapat bahwa perusahaan tentunya terdiri dari banyaknya karyawan yang mempunyai perilaku seperti tangap, hadir tepat waktu, dan rajin. Dimana setiap individu saling terlibat dan berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika komunikasi terhambat maka karyawan tidak dapat mencapai standar kinerja yang mengakibatkan tujuan yang tidak tercapai.

Damansio (2009) mengatakan bahwa emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan “rasional”. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada mereka, karena individu kurang dapat mengambil keputusan secara rasional dan tidak bisa menghadapi keputusan konflik secara tepat.

Goleman (2005) berpendapat bahwa kecerdasan emosi yang ada pada individu adalah mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Jika seseorang dapat memotivasi diri sendiri memungkinkan kinerja yang tinggi dalam hal apapun dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Agustin dan Ginanjar (2007) berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja yang baik pula. Golamen (2015) mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya kemampuan kognitif saja yang dibutuhkan tetapi juga kemampuan emosional.

Goleman (dalam Wibowo, 2011) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain yang termasuk kecerdasan emosional. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Yani dan Istiqomah (2016) mengemukakan bahwa beberapa perusahaan menunjukkan jika karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Jika seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik namun tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

Dari hasil observasi peneliti di Rotte Bakery Pekanbaru, ada beberapa hal yang menjadi objek dalam penelitian terhadap karyawan Rotte Bakery Pekanbaru. Dimensi-dimensi dari kecerdasan emosional seperti kesadaran diri (*self awareness*) dan kesadaran sosial (*social awareness*) karyawan dapat dikatakan kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang tidak serius dalam bekerja seperti mencari-cari alasan untuk mendapatkan izin untuk tidak masuk kerja. Kemudian, adanya karyawan yang menganggap sepele suatu pekerjaan yang di bebankan kepadanya, serta terdapat karyawan yang tidak dapat memberikan loyalitas terhadap perusahaan. Ketika seorang karyawan tidak dapat menempatkan dirinya dengan lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti merasa masih kurangnya kecerdasan emosional terhadap karyawan Rotte Bakery Pekanbaru yang mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan Rotte Bakery Pekanbaru sehingga peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan pada Toko Roti Bread Light Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Populasi yaitu suatu wilayah umum yang didalamnya berupa subjek ataupun objek dengan karakter tertentu serta kualitas yang sudah ditentukan peneliti untuk dipelajari serta diperoleh kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Menurut pendapat lain, populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang menjadi sumber penelitian (Bungin, 2020). Dari pengertian ini maka yang menjadi populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan Toko Roti Bread Light Banda Aceh.

Sampel Penelitian

Sampel yaitu bagian dari populasi untuk mewakili sebagian dari populasi (Bungin, 2020). Sedangkan menurut Sugiyono (2008) sampel yaitu bagian dari ciri- ciri dan jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2008) jika semua anggota populasi dijadikan sampel, maka *sampling* jenuh merupakan teknik panduan pengambilan sampel. Peneliti menggunakan sampling jenuh agar melihat secara keseluruhan hubungan antara dua variabel. Pada sampel penelitian ini berjumlah 215 orang karena adanya sampel yang tidak valid atau tidak dapat digunakan maka sampel ini berjumlah sebanyak 200 karyawan Toko Roti Bread Light Banda Aceh. Dalam pengambilan sampel ditentukan sebanya 200 karyawan Toko Roti Bread Light Banda Aceh

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan di penelitian ini adalah metode skala 55 yang terdiri dari kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Dengan digunakan skala ini akan didapatkan pendapat atau hasil dari subjek penelitian, sebab acuan tersebut berdasarkan pada laporan diri, keyakinan diri dan pengetahuan. Dasar penggunaan dalam metode ini karena subjek adalah individu atau seseorang yang sangat mengerti tentang dirinya sendiri, apa yang dikemukakan subjek benar, dapat dipercaya, serta interpretasi subjek tentang hal-hal yang menjadi pertanyaan-pertanyaan yang diajukannya mempunyai hal yang sama dengan yang dimaksud oleh pembuat skala. Skala yang digunakan merupakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2008) Skala *Likert* ialah memuat aitem pernyataan yang wajib dijawab oleh subjek dengan cara dipilihnya satu pernyataan dari sejumlah alternative jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) , serta sangat tidak setuju (STS).

Skala penelitian meliputi dua pernyataan sikap, yaitu pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Menurut Azwar (2012) pernyataan *favorable* yaitu pernyataan atau jawaban yang menyetujui ataupun mendukung keadaan seubjek serta pernyataan yang tidak mendukung keadaan subjek. Setiap jawaban mempunyai skor dengan nilai yang berbeda-beda dimulai dari 1 hingga 5. Skor untuk pernyataan *favorable* sangat setuju: 5, setuju: 4, netral: 3, tidak setuju: 2, serta sangat tidak setuju: 1. Sebaliknya, untuk respon pernyataan *unfavorable* sangat tidak setuju: 5, tidak setuju: 4, netral: 3, setuju:2, dan sangat setuju: 1.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dikerjakan agar membuktikan apakah skor dari variabel yang diteliti mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2006) data yang didistribusi normal jika nilai signifikannya $>0,05$. Untuk menguji normalitas di penelitian ini, penulis menggunakan program dari *SPSS versi 20.0 for windows*. Taraf signifikan yang menetapkan dalam pengujian ini $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Asymp.Sig (2-tailed)	Indikasi
----------	----------------------	----------

Kecerdasan Emosional	0.200	Normal
Kinerja Karyawan	0.200	Normal

Berdasarkan hasil dari uji normalitas, diketahui kecerdasan emosional menetapkan bahwa p sebesar 0,200 ($p > 0,05$), hal tersebut membuktikan bahwa sebarannya mengikuti kurve normal. Pada variabel kinerja karyawan menampilkan nilai p sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil data yang ditampilkan dapat dinyatakan bahwa sebaran data variabel bebas ataupun variabel tergantung membuktikan distribusi yang normal.

2. Uji Linier

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Untuk melihat apakah linear atau tidak, digunakan uji linieritas. Dengan aturan melihat nilai p dari nilai F (*linearity*). Jika $p < 0,05$ maka hubungannya linier, tetapi jika $p > 0,05$ maka hubungannya tidaknya linier menggunakan program computer SPSS 23 (*Statistical Product And Service Solution*).

Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F hitung	<i>P Value</i>	Keterangan
X dan Y	181.033	0.013	Signifikan

Berdasarkan perolehan uji linieritas pada Tabel 4.7 diatas bahwa uji linearitas antara X dan Y didapatkan nilai F dengan hitungan sebesar 181,033 serta p value sebesar 0,013 ($0,013 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut membuktikan kedua variabel linier.

3. Uji Hipotesis

Setelah uji normalitas serta linearitas terwujud, kemudian diteruskan dengan adanya analisis penelitian ini yang berfungsi untuk mengkorelasikan antar variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Uji hipotesis ini menggunakan uji *korelasi pearson*, yang mempunyai tujuan untuk memahami tingkat keeratan hubungan antar variabel kecerdasan emosional berserta kinerja karyawan yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r), serta mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi untuk hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, selanjutnya terdapat korelasi kuat terhadap kedua variabel tersebut (0,669).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa tanggapan karyawan Rotte Bakery Pekanbaru tentang variabel kecerdasan emosional berada dalam kategori tinggi. Hal ini juga diperlihatkan dari hasil nilai pendapat responden terdapat 25 pertanyaan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional yaitu menunjukkan bahwa 41% (82 orang) termasuk golongan sangat tinggi, 55,5% (111 orang) termasuk golongan tinggi, 3,5% (7 orang) termasuk golongan sedang, sedangkan untuk golongan rendah dan sangat rendah adalah sebesar 0%. Hal ini memperlihatkan jika karyawan Rotte Bakery Pekanbaru mempunyai kemampuan untuk memanfaatkan emosi secara positif dalam upaya diri sendiri terutama dalam mengerjakan pekerjaan.

Karyawan membutuhkan kecerdasan emosional untuk berhasil dalam mencapai kesuksesan dibidang kehidupan sosial ataupun kariernya. Beberapa ahli menyatakan bahwa seseorang dengan IQ tinggi mungkin dapat gagal dalam bidang karier, akademis, serta

kehidupan sosialnya. Sebaliknya seorang yang mempunyai kecerdasan rata-rata memperoleh kesuksesan di hidupnya. Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan jika IQ hanya mengukur sebagian kecil dari kemampuan seseorang serta belum dapat menjangkau keterampilan didalam masalah kehidupan lainnya. IQ hanyalah dianggap berkontribusi 20% terhadap kesuksesn seorang anak (Cahyani, 2017).

Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa tanggapan karyawan Rotte Bakery Pekanbaru berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dilihat berdasarkan nilai persentase yang didapatkan dari tanggapan responden terhadap 35 pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa 51% (102 orang) termasuk golongan sangat tinggi, 45,5% (91 orang) termasuk golongan tinggi, 3,5% (7 orang) termasuk golongan sedang, sedangkan untuk golongan rendah dan sangat rendah adalah sebesar 0%. Diukur berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kehadiran, dan kemampuan bekerja. Dengan kinerja yang tinggi akan berpengaruh pada pencapaian visi, misi, serta tujuan instansi Rotte Bakery Pekanbaru.

Berdasarkan hasil perolehan uji linieritas menunjukkan bahwa uji linearitas antara x dan y didapatkan nilai F dengan hitungan sebesar 181,033 serta *p value* sebesar 0,013 ($0,013 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut membuktikan jika uji linieritas pada peneitian ini signifikan yang mengartikan jika kedua variabel memiliki hubungan.

Berdasarkan hasil analisis data terdapat 200 sampel, di simpulkan bahwa angka korelasi r x y sebesar 0,669 dimana peluang kesalahan $p = 0,000$ yaitu ($p < 0,05$). Angka ini memperlihatkan jika terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada Toko Roti Bread Light Banda Aceh. Hasil analisis data juga membuktikan jika hipotesis yang diajukan peneliti diterima, karena adanya kaitan korelasi yang kuat terhadap kedua variabel tersebut. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan jika antara kecerdasan emosional dengan kinerja saling berhubungan terhadap karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori Osro (2018) adalah ditemukannya kecerdasan intelektual mengubah pandangan para pelaku sumber daya manusia, yaitu keberhasilan pekerja tidak hanya tergantung pada kecerdasan akademik saja yang diukur dengan kecerdasan intelektual yang tinggi, namun juga memiliki peran kecerdasan emosional didalamnya. Kecerdasan emosional juga memiliki peran pentingnya dengan kecerdasan intelektual dimana kecerdasan emosional tidak hanya digunakan untuk mengendalikan diri, namun juga mencerminkan kemampuan mengelola konsep, ide, serta produk atau karya, sehingga banyak orang yang menjadi tertarik. Kecerdasan emosional ialah kemampuan individu untuk mengontrol emosi atau perasaan atau secara efektif agar tercapainya tujuan serta membina hubungan produktif serta mencapai keberhasilan ditempat kerja.

Penjelasan berikutnya diambil dari penelitian Ridhawati (2016) dimana dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting dalam kinerjanya karena ketika emosional terganggu maka aktivitas akan terganggu. Hasil penelitian ini mengimplementasikan bagi perusahaan-perusahaan jika individu memiliki kecerdasan untuk mengatur emosionalnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan dengan analisis korelasi pearson dapat ditarik kesimpulan jika di antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja

karyawan saling berpengaruh, hal ini di tunjukan dengan pengaruh yang kuat diantara kedua variabel tersebut. Dari hasil penelitian ini terjawab tujuan penelitian serta rumusan masalah yang terdapat di bab 1 jika terdapat pengaruh yang kuat antara kecerdasan emosional dengan kinerja kariawan terhadap karyawan Rotte Bakrey. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai hasil signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Toko Roti Bread Light Banda Aceh. Hal ini berarti karyawan memiliki kecerdasan emosional terhadap karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki sifat kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, serta keterampilan sosial.

SARAN

1. Untuk PT Rotte Bakery & Karyawan

Sebaiknya karyawan memperbaiki semangat kerja agar dapat memberikan kinerja yang baik bagi Rotte Bakery serta sebaiknya karyawan lebih serius dalam bekerja dan tidak mencari-cari alasan untuk mendapatkan izin tidak masuk kerja dikarenakan mengingat masih banyaknya orang yang sulit mendapatkan lapangan pekerjaan. Untuk perusahaan semestinya memelihara perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawannya seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kehadiran dan kemampuan bekerja sama terhadap sesama karyawannya. Oleh karena itu karyawan di Toko Roti Bread Light Banda Aceh harus memiliki Kecerdasan Emosional yang baik, karena Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya. Semakin baik Kecerdasan Emosionalnya maka akan semakin baik juga kualitas kerjanya.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya. Peneliti menyadari terdapat kekurangan-kekurangan di penelitian ini, sehingga peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya agar bisa menyempurnakan alat ukur serta mencari hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan, serta jika jika berkeinginan mengulang penelitian ini agar dapat menyempurnakan penelitian ini kembali.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, & Ginanjar, A. (2007). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual ESQ (Emotional Spiritual Quotient)*. Jakarta : Arga.

Amilia, S., & Purnama, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indonesia Comnets Plus Di Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(1), 24–30.

<https://doi.org/10.17509/jbme.v1i1.2275>

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Bungin, S. M. (2020). *Social Research Methods: Kuantitatif-Kualitatif-Mixed Methods*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Cahyani, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Politico*, 6(1).

Copper, R. K., & Sawaf, A. (1998). *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi (terjemahan oleh widodo)*. Jakarta : Gramedia Pustaka.

Damansio, A. (2009). *Memahami Kerja Otak: Mengenali Emosi dan Mencerdaskan Nalar*. Yogyakarta : Salemba Empat.

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Golamen, D. (1997). *Emotional Intelligence, Why It Can Matter More Than IQ*. New York

Golamen, D. (2005). *Emotional Intelegent (Kecerdasan Emosional)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Golamen, D. (2015). *Emotional Intelligence: Mengapa El lebih penting daripada IQ*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang : UB Press.

Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 93–96.

Mangkumanegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Marthis, R., & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.

Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002),269323.<https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). *Emotional Intelligence* (Vol. 9, Issue 3).Baywood Publishing Company Inc.

Osro, S. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Deli Serdang*. Tesis Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Unversitas Sumatera Utara Medan.

Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>

Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri Publishing.

Rembulan, N. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kecerdasan Emosional Terhadap Keinginan Berhenti Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.

Ridhawati, A. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap*. Universitas Islam Negreri Alauddin Makassar.

Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2011). *Performance appraisal*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhakindo.

Setyaningrum, R., Utami, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 36(1), 211–220.

Sugiyono, P. D. (2008). Populasi dan Sampel . In P. D. Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (pp. 1-451). cv.ALFABETA.

Thompson, A., & Arthur, J. (2013). *Crafting ang Executing Strategy*. United Stated : McGraw-Hill.

Trifanny, M. (2018). *Hubungan Antara Perilaku Cyberloaring dengan Kinerja pada Karyawan di Universitas Islam Riau*. Universitas Islam Riau.

Wibowo. (2002). *Sharpehing Our Concept And Tools*. Bandung : PT. Syamil Cipta Media.

Wibowo, A. (2011). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Karyawan Asuransi Perorangan AJB Bumiputera 1912 Malang*. Universitas Brawijaya Malang.

Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT JNE Service Center Utara 1). *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 1–14.