

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LA BRISA BEACH CLUB BALI

Ni Putu Novy Oktaviani^{1*}
I Putu Bagus Suthanaya²

Fakultas Bisnis Universitas Triatma Mulya, Badung-Bali^{1,2}

*email: novie.octaviani95@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership and emotional intelligence on employee performance. Sampling determination method using saturated sample. In this study the number of samples was 62 employees. The data analysis technique used in this study uses linear regression analysis which is used to determine the effect of the independent variable on the dependent variable. The conclusion obtained is that leadership has a positive and significant effect on employee performance at La Brisa Beach Club Bali. Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance at La Brisa Beach Club Bali. The results of this research can be used as a literature review in order to conduct similar research by adding research samples and reconstructing research models with other variables.

Keywords : *leadership, emotional intelligence, employee performance*

PENDAHULUAN

Pelayanan (*service*) yang baik tidak luput dari kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan dalam setiap aktifitas kerja guna meningkatkan kualitas perusahaan pada umumnya dan kualitas karyawan pada khususnya. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan suasana kerja dan lingkungan kerja yang baik, sehingga karyawan dapat bekerjasama dengan baik. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Regina, 2010).

Pemimpin perusahaan menjadi orang yang paling

diandalkan saat ini untuk memberikan ide-ide atau gagasan-gagasan agar perusahaan dapat tetap bertahan. Hal serupa menjadi perhatian dalam penelitian ini, yang mengambil objek di La Brisa Beach Club Bali. Diberhentikannya sebagian karyawan karena pandemi *covid-19* membuat pemimpin menambah tanggung jawab dan pekerjaan kepada karyawan yang masih bekerja. Hal ini menyebabkan terjadinya kecemburuan antara karyawan satu dengan yang lainnya, karena kurang adanya keadilan dalam pembagian tugas sehingga berimbas pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Saat ini keberhasilan dan kesuksesan dalam bekerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual saja, namun juga didukung oleh

kemampuan mengolah emosi. Kemampuan tersebut oleh Goleman (2009) disebut dengan kecerdasan emosional atau *emotional intelligence*. Pada masa pandemi ini kecerdasan untuk mengatur emosional juga sangat dibutuhkan. Kondisi perekonomian yang sulit akan mempengaruhi pada emosional karyawan. Situasi inilah yang membuat kecerdasan emosional karyawan di La Brisa Beach Club Bali menjadi lemah dan tidak kondusif, karyawan sering menjadi mudah emosi, sensitif dan sering tidak bijak dalam mengambil keputusan. Setiap harinya karyawan di La Brisa Beach Club Bali juga berhadapan dengan orang-orang dari berbagai macam Negara dengan bahasa, sikap dan budaya yang berbeda-beda, sehingga tidak dipungkiri sebagai manusia biasa, karyawan dapat mengalami penurunan kesadaran diri dan pengendalian dirinya. Karyawan di dituntut untuk tetap bersikap tenang, ramah dan sopan terhadap tamu dengan berbagai karakternya.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di La Brisa Beach Club Bali?, (2) apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di La Brisa Beach Club Bali?, (3) seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di La Brisa Beach Club Bali?, (4) variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di La Brisa Beach Club Bali?. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Hasil penelitian ini

diharapkan mampu meningkatkan pemahaman serta menerapkan teori-teori yang di dapat di kampus dengan kenyataan yang terjadi di lapangan, serta sebagai tolak ukur kemampuan dalam memasuki dunia industri. (2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan dan masukan bagi pemimpin maupun manajemen dan pihak-pihak bersangkutan di La Brisa Beach Club Bali sehingga dapat mengatasi masalah kepemimpinan dan kecerdasan emosional guna menjaga kinerja karyawan di lapangan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Gorda (2006) kepemimpinan (*leadership*) adalah sifat atau karakter, atau cara seseorang di dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen, dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya kepemimpinan menurut Yamin dan Maisah (2010) adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kepemimpinan menurut Siagian (2010) antara lain: (1) saling mempercayai, (2) penghargaan terhadap ide bawahan, (3) kenyamanan kerja bagi para bawahan, (4) perhatian pada kesejahteraan bawahan.

Kecerdasan Emosional

Ibda dalam Yusuf (2009) emosi merupakan suatu perasaan dengan pikiran-pikiran khususnya, keadaan biologis dan psikologis, serta serangkaian kecenderungan untuk

bertindak. Emosi berperan dalam pengambilan sebuah keputusan yang menentukan kesejahteraan dan keselamatan individu atau sekelompok orang. Fletcher (2007) dalam Kahtani (2013) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berkenaan dengan kemampuan seseorang dalam menangani hubungan dengan orang lain (interpersonal) dan mengatur emosi mereka (intrapersonal). Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional akan memahami dan mengekspresikan perasaannya, mengetahui perasaan orang lain, mengatur situasi, dan menggunakannya untuk memotivasi seseorang untuk melakukan tingkah laku yang pantas.

Indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2009) antara lain: (1) mengenali emosi diri, (2) mengolah emosi, (3) memotivasi diri sendiri, (4) empati, (5) keterampilan sosial.

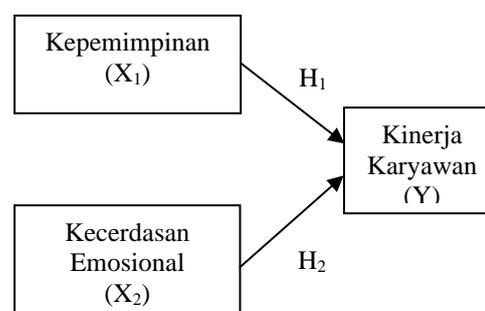
Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Steven Robbins (2006), antara lain: (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran.

Kerangka Konseptual & Hipotesis

Persaingan yang semakin ketat merupakan alasan utama setiap

perusahaan mulai memberi perhatian lebih terhadap kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki, kualitas tersebut dapat dilihat dari kinerja masing-masing karyawan. Kinerja karyawan bisa mengalami perubahan baik berupa peningkatan ataupun penurunan. Hal ini dipengaruhi beberapa variabel seperti kepemimpinan dan kecerdasan emosional. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kaitan kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan kedalam bentuk kerangka pemikiran, seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1

Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang didukung oleh landasan teori dan penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. H₁ : diduga terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di La Brisa Beach Club Bali.
2. H₂ : diduga terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di La Brisa Beach Club Bali.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Data penelitian merupakan pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan atau pedoman pada seluruh proses penelitian. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk meneliti perilaku suatu individu atau kelompok. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional, menurut Faenkel dan Walen (2008) penelitian korelasional yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan berapa besarnya apabila terdapat hubungan itu, serta bagaimana arah hubungan tersebut.

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*), menurut Sugiyono (2010) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2).
2. Variabel terikat (*dependent variable*), menurut Sugiyono (2010) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
Pengumpulan data ini dilakukan dengan komunikasi langsung terhadap manajer unit personalia

dan karyawan La Brisa Beach Club Bali dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan.

2. Dokumentasi
Mengumpulkan data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang ada di La Brisa Beach Club Bali, baik berupa sejarah berdirinya perusahaan, dokumentasi harian, struktur organisasi dan lain sebagainya.
3. Kuesioner
Dalam kuesioner ini menggunakan jenis pertanyaan tertutup karena penulis telah menyediakan daftar jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sehingga responden cukup memilih salah satu jawaban. Adapun pendistribusiannya akan disebarakan melalui link dari aplikasi *google form* yang telah disediakan oleh penulis. Untuk pembobotan kuesioner ini digunakan skala likert berskala 5 yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Angka	Arti
STS	1	Sangat Tidak Setuju
TS	2	Tidak Setuju
CS	3	Cukup Setuju
S	4	Setuju
SS	5	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono (2013)

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif
Data yang bersifat keterangan berbentuk uraian atau kekurangan, informasi yang mengandung makna dan memiliki hubungan

dengan permasalahan yang dibahas seperti struktur perusahaan, *job description* dan sejarah perusahaan.

2. Data Kuantitatif

Data yang berupa angka-angka yang dapat dianalisis untuk menghasilkan jawaban-jawaban atas pertanyaan dari pokok permasalahan yang dibahas, seperti penilaian responden terhadap kinerja karyawan di La Brisa Beach Club Bali.

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2010) data primer adalah data yang diperoleh langsung pada objek penelitian yang dikumpul dan diolah pertama kalinya oleh peneliti, seperti data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan aplikasi *google form*, mengenai kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di La Brisa Beach Club Bali.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2010) data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bantuan pihak lain, yaitu data mengenai sejarah perusahaan dan jumlah karyawan di La Brisa Beach Club Bali.

Teknik Penentuan Sampel

Jumlah karyawan di La Brisa Beach Club Bali yang masih aktif berjumlah 62 orang. Arikunto (2002) yang menyatakan bahwa “ apabila subjeknya kurang dari 100 orang, sampel yang diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, dan apabila jumlah populasi penelitian cukup banyak maka dapat diambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Dengan mengacu pada pendapat Arikunto diatas, maka

penulis menggunakan seluruh anggota populasi yang aktif saat ini sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Teknis Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: (1) analisis deskriptif, (2) uji validitas dan reabilitas instrumen penelitian, (3) uji asumsi klasik, (4) analisis regresi linear berganda, (5) analisis uji-t, (6) analisis determinasi berganda, (7) uji koefisien beta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka dilakukan pengujian instrumen, hasil dari uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Reliabilitas	Keterangan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,627	Reliabel	0,310	Valid
		X1.2			0,439	Valid
		X1.3			0,369	Valid
		X1.4			0,528	Valid
2	Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0,781	Reliabel	0,603	Valid
		X2.2			0,407	Valid
		X2.3			0,634	Valid
		X2.4			0,809	Valid
		X2.5			0,396	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,752	Reliabel	0,582	Valid
		Y.2			0,586	Valid
		Y.3			0,491	Valid
		Y.4			0,369	Valid
		Y.5			0,606	Valid

Berdasarkan tabel di atas instrumen dari kepemimpinan (X₁), kecerdasan emosional (X₂) dan kinerja karyawan (Y) seluruhnya

adalah valid karena semua instrumen penelitian memiliki nilai korelasi *Pearson Correlation* lebih dari 0,3. Pada uji reliabilitas instrumen penelitian dari variabel kepemimpinan (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan kinerja karyawan (Y) seluruhnya adalah reliable karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dianalisis dengan metode *statistic Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang tingkat signifikannya berada di atas 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20,5322581
	Std. Deviation	2,73373777
	Absolute	,114
Most Extreme Differences	Positive	,114
	Negative	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,899
Asymp. Sig. (2-tailed)		,394

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana nilai VIF yang kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* yang lebih dari 10% (0,10) mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

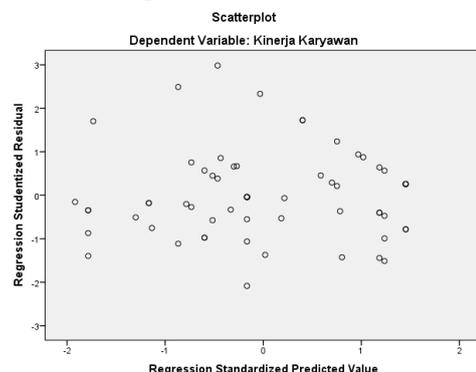
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	0,444	2,253
Kecerdasan Emosional	0,444	2,253

Berdasarkan pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil penghitungan nilai *tolerance* pada variabel kepemimpinan sebesar 0,444 > 0,10 dengan nilai VIF sebesar 2,253 < 10, dan nilai *tolerance* pada variabel kecerdasan emosional sebesar 0,444 > 0,10 dengan nilai VIF sebesar 2,253 < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam analisis regresi data tidak boleh terkena heteroskedastisitas, maka untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan kurva *scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar 2 dibawah ini :

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 di atas dapat dilihat titik yang menyebar secara acak, baik atas maupun bawah angka nol (0) pada sumbu Y, dan tidak

membentuk suatu pola. Artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dapat dianalisis menggunakan perhitungan regresi linier berganda. Berikut rangkuman hasil dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,384	1,717		1,388	,170
1 Kepemimpinan	,366	,147	,282	2,495	,015
Kecerdasan emosional	,592	,115	,583	5,156	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 5, maka diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.384 + 0.366 X_1 + 0.592 X_2$$

Dimana persamaan regresi tersebut menunjukkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X₁) mempunyai pengaruh positif sebesar 0,366 yang artinya apabila ada peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,366.
2. Kecerdasan emosional (X₂) mempunyai pengaruh positif sebesar 0,592 yang artinya apabila ada peningkatan kecerdasan emosional sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,592.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di La Brisa Beach Club Bali.

Untuk membuktikan hasil dari Pengaruh Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di La Brisa Beach Club Bali, dapat dianalisis melalui analisis regresi linier berganda. Koefisien regresi b₁X₁ sebesar 0,366 memiliki arti bahwa ada peningkatan kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) di La Brisa Beach Club Bali. Hal ini dipertegas dengan pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,495 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,6711 dengan signifikasinya sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05 (0,015 < 0,05).

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di La Brisa Beach Club Bali.

Untuk membuktikan hasil dari Pengaruh Kecerdasan Emosional (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di La Brisa Beach Club Bali, dapat dianalisis melalui analisis regresi linier berganda. Koefisien regresi b₂X₂ sebesar 0,592 memiliki arti bahwa ada peningkatan kecerdasan emosional (X₂) terhadap kinerja

karyawan (Y) di La Brisa Beach Club Bali. Hal ini dipertegas dengan pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,156 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,6711 dengan signifikasinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,015 < 0,05).

Besarnya Pengaruh Kepemimpinan (X₁) dan Kecerdasan Emosional (X₂) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan di La Brisa Beach Club Bali.

Besarnya pengaruh kepemimpinan (X₁) dan kecerdasan emosional (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di La Brisa Beach Club Bali, dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien
Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,665	,654	1,97254

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Kepemimpinan

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 3 dapat dihitung dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,665 \times 100\% \\
 &= 66,5\%
 \end{aligned}$$

Jadi hasil dari kepemimpinan (X₁) dan kecerdasan emosional (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di La Brisa Beach Club Bali, menunjukkan bahwa besarnya (R²) adalah 66,5%. Sedangkan sisanya 33,5% (100% - 66,5% = 33,5%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja

Karyawan di La Brisa Beach Club Bali.

Hasil dari *Standardized Coefficients Beta* Kepemimpinan (X₁) dan Kecerdasan Emosional (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di La Brisa Beach Club Bali, menunjukkan bahwa besarnya Koefisien Beta kecerdasan emosional dengan nilai 0,583 lebih besar dari nilai koefisien beta kepemimpinan yang nilainya sebesar 0,282 dengan demikian dapat diketahui variabel kecerdasan emosional lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan di La Brisa Beach Club Bali.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian dan analisis bab-bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) di La Brisa Beach Club Bali. Jadi apabila terjadi peningkatan kepemimpinan (X₁) maka kinerja karyawan (Y) di La Brisa Beach Club Bali akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di La Brisa Beach Club Bali. Jadi apabila terjadi peningkatan kecerdasan emosional (X₂) maka kinerja karyawan (Y) di La Brisa Beach Club Bali akan meningkat.
3. Besarnya pengaruh kepemimpinan (X₁) dan kecerdasan emosional (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 66,5% sedangkan sisanya 33,5% ditentukan oleh variabel lainnya di luar kepemimpinan dan

kecerdasan emosional yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Kecerdasan emosional dengan nilai 0,583 lebih besar dari nilai koefisien beta kepemimpinan yang nilainya sebesar 0,282 dengan demikian dapat diketahui variabel kecerdasan emosional lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan di La Brisa Beach Club Bali.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka dalam penelitian ini dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan pada karyawan di La Brisa Beach Club Bali dapat lebih ditingkatkan lagi karena lebih rendah pengaruhnya dari pada variabel kecerdasan emosional. Kepemimpinan dapat ditingkatkan dengan cara lebih bisa saling mempercayai antara pemimpin dan bawahan, memberi penghargaan terhadap ide bawahannya, memperhatikan kenyamanan kerja bagi para bawahan dan lebih perhatian pada kesejahteraan bawahan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, untuk mencapai kecerdasan emosional yang lebih efektif diperlukan cara yaitu dengan lebih mengenali emosi diri, mengolah emosi dengan baik, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki rasa empati dan keterampilan berkelompok sesama teman teman kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Asdi Mahasatya. Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2009. *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Cetakan Ketiga. Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja. Denpasar.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kahtani, Ali Al. 2013. Employee Emotional Intelligence and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework. *International Journal of Business and Social Science*. 4, (9):80-95.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Regina, Aditya Reza. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan*. IPB Press. Bogor
- Yusuf, Syamsu. 2009. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.