ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i2.5125

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL PIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PARANGLOE INDAH

The Influence of Leader's Emotional Intelligence on Employee Performance at PT. Parangloe Indah

Sernita Daud Belo[1], Djusniati Rasinan[2], Kordiana Sambara'[3]
Universitas Kristen Indonesia Paulus
nindydyy@gmail.com; djusniatirasinan@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Feb 6, 2025	Feb 20, 2025	Mar 3, 2025	Mar 8, 2025

Abstract

This study aims to determine the effect of emotional intelligence of leaders on employee performance at PT. Parangloe Indah. Emotional intelligence is measured through self-control, motivation and empathy. While employee performance is measured based on work quality, punctuality and teamwork. The method used in this study is quantitative analysis with data collection techniques through questionnaires distributed to employees of PT. Parangloe Indah. The data obtained were then analyzed using the Spearman correlation coefficient test, the determination coefficient test (r-Square), and the t-test to test the proposed hypothesis. The results of this study indicate that there is a significant positive relationship between emotional intelligence, especially in the form of self-control, and employee performance. In addition, the results of the determination coefficient test indicate that the emotional intelligence variable has a significant effect on employee performance, based on the results of the

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

t-test, emotional intelligence is proven to have a significant effect on employee performance at PT. Parangloe Indah. Thus, it can be concluded that being able to control oneself will have a good impact on employee performance

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance, Self-Control, Work Quality

Abstrak: Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Parangloe Indah. Kecerdasan emosional diukur melalui pengendalian diri, motivasi dan empati. Sementara kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, ketepatan waktu dan Kerjasama tim. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioneryang disebarkan kepada karyawan PT. Parangloe Indah. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji koefisien korelasi spearmen, uji koefisien determinasi (*r-Square*), dan uji t untuk menguji hipotesis yabng diajukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan posisitif yang signifikan antaran kecerdasan emosional terutama dalam bentuk pengendalian diri, dan kinerja karyawan. Selain itu hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kijnerja karyawan, berdasarkan hasil uji t, kecerdasan emosional terbukti beperngaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Parangloe indah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan mampu mengendalikan diri akan berdampak baik kepada kinerja karayawan

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Pengendalian Diri, Kualitas Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia merupakan aktifitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai tujuan. Mengelola SDM merupakan hal yang terpenting dalam agenda perusahaan. Manajemen sumber daya manusia terdiri daris serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektifitas karyawan dan organisasi(Fitriyah et al., 2024). Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu dalam melihat SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena SDM merupakan salah satu faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan (Refansyah et al., 2023).

Adawiah & Asmini, (2023) mengatakan kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara empati, mengungkapkan dan memahami perasaan marah, pengendalian amarah, kemampuan menyelesaikan masalah secara mandiri, berdiskusi, memecahkan masalah, keramahan serta adanya sikap hormat terhadap orang lain. Kecerdasan Emosional merupakan sebuah bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan mengendalikan perasaan sosial yang melibatkan hubungan

dengan pada orang lain, memilahmilah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai studi, ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional pimpinan dan kinerja karyawan. Misalnya, menunjukkan bahwa pimpinan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki tim yang lebih produktif dan berkomitmen. Hal ini disebabkan oleh kemampuan pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi dan merasa dirinya di anggap dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk memberikan yang terbaik.

Kinerja karyawan, yang diukur melalui produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja, sangat dipengaruhi oleh interaksi dengan pimpinan(Fitriyah et al., 2024). Dalam banyak kasus, pimpinan yang memiliki IQ tinggi mampu mengelola konflik dengan lebih baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan membangun hubungan yang kuat dengan timnya**.** Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana kecerdasan emosional pimpinan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Keceredasan emosional itu yaitu merujuk kepada kemampuan seorang pimpinan dalam memahami, mengelola dan mengendalikan emosinya,serta emosi orang lain, kecerdasan emosional mencakup keterampilan seperti empati, pengendalian diri, motivasi dan keterampilan sosial. pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja merujuk bahwa ada hubungan positif,hubungan potensial anatara tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki pimpinan dengan tingkat kinerja karyawan

Salah Satu pengendalian kecerdasan emosional pimpinan yang terjadi di PT.Parangloe Indah yaitu seorang pimpinan yang mampu mengendalikan diri seperti emosional, empati dan pimpinan yang tidak terlalu memiliki komunikasi yang baik antara pimpina dengan karyawan, sehingga kinerja karyawan tidak begitu total terutama pada bidang marketing karena harus bisa mencapai target dalam penjualan (Manalu & Thamrin, 2024).

Pada jaman sekarang seorang pimpinan sudah tidak asing lagi bagi kita,terutama dalam sebuah Perusahaan,tetapi keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional akan semakin baik pula kinerja karyawannya,karena semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional pimpinan akan semakin ntinggi pula tingkat kinerja karyawan dikarenakan pimpinan mampu memberikan arahan yang baik,komunikasi yang baik dam pimpinan juga bisa memberikan motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional pimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Parangloe Indah. Penelitian ini secara khusus meneliti bagaimana aspek-aspek kecerdasan emosional dapat memengaruhi kinerja karyawan yang diukur melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kerjasama tim. Dengan memahami hubungan antara kecerdasan emosional pimpinan dan kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

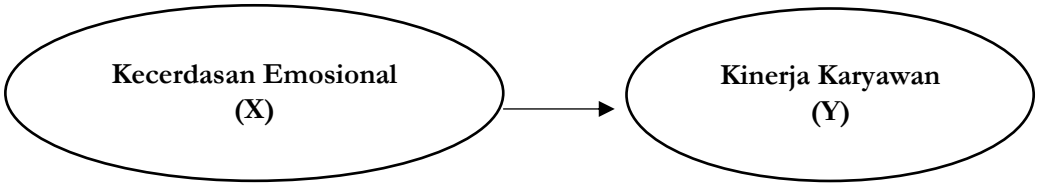
METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Parangloe Indah di Kota Makassar, Sulawesi Selatan pada bulan November–Desember 2024. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistik untuk menganalisis data primer dari kuesioner online serta data sekunder dari dokumentasi perusahaan. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan bagian penjualan di PT. Parangloe Indah yang berjumlah 17 orang, yang juga dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, kuesioner, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode Korelasi Spearman untuk mengukur hubungan antara variabel, serta Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, Uji T digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat guna menentukan signifikansinya dalam penelitian.

Skala Likert digunakan dalam kuesioner untuk mengukur tingkat kesetujuan responden, dengan lima kategori mulai dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju". Analisis statistik membantu dalam menginterpretasikan hubungan antara brand image, kualitas produk, dan keputusan pembelian. Data dianalisis menggunakan perhitungan korelasi dan determinasi untuk memperoleh kesimpulan mengenai faktor yang memengaruhi keputusan pembelian di PT. Parangloe Indah.

Kerangka berfikir adalah suatu struktur atau pola yang digunakan untuk memahami, menganalisis, dan menyelesaikan suatu permasalahan dengan cara yang sistematis



Gambar 1 Kerangka Berifkir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka penulis mencoba memberikan jawaban sementara terhadap hasil penelitian ini, sebagai berikut

H1: Diduga ada hubungan signifikan antara Kecerdasan Emosional dan kinerja karyawan

Seperti hasil penelitian Goleman (2002) yang mengatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi,menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri.

HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional pimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Parangleo Indah. Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian diperlukan penentuan identitas responden dalam penelitian ini. Responden yang dimaksud adalah karyawan pada PT. Parangloe Indah khususnya dibagian Marketing yang berjumlah 17 orang. Karakteristik responden akan menggambarkan indentitas sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan dalam penelitian.Tujuan dari pemaparan ini adalah untuk memberikan Gambaran yang jelas mengenai sampel yang terlibat karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia,Tingkat Pendidikan, dan Lama bekerja.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden berusia 41-50 tahun, 31-40 tahun dan 20-30 tahun. Untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel 1.

Tabel 1 Persentase Berdasarkan Usia Karyawan

Usia	Responden	Presentase
41-50 tahun	2	12%
31-40 tahun	9	53%
20-30 tahun	6	35%
Jumlah	17	100%

Sumber : Data diolah(2025)

Berdasrkan tabel 1, usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang (12%), usia 31-40 tahun sebanyak 9 orang (53%), dan 20-30 tahun sebanyak 6 orang (35%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Parangloe Indah rata-rata berusia 41-50 tahun.

Tabel 2 Presentase Brdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	0	0%
SARJANA	17	100%
Total	17	100%

Sumber : Data diolah(2025)

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SD sebanyak 0 orang (0%) dan responden yang berpendidikan SMP sebanyak 0 orang (0%),dan Responden yang berpendidikan SMA sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 17 orang (100%). Data diatas menunjukkan bahwa mayoritas Pendidikan karyawan pada PT.Parangloe Indah adalah pendidikan sarjana.

Tabel 3 Presentase Responden Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Lamanya Bekerja	Responden	Presentase
Lebih dari 5 tahun	9	53%
Lebih dari 4 tahun	0	0%
Lebih dari 3 tahun	6	35%
Lebih dari 2 tahun	0	0%
Lebih dari 1 tahun	2	12%
Jumlah	17	100%

Sumber : Data diolah(2025)

Berdasrkan tabel 3 diatas, lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 9 orang (53%), lama bekerja 3 tahun sebanyak 6 orang (35%), dan lebih dari 1 tahun sebanyak 2 orang (12%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Parangloe Indah rata-rata bekerja lebih dari 5 tahun

Uji Korelasi Spearmen

Uji korelasi rank spearmen dapat digunakan untuk mengevaluasi bagaimana variabel penelitian berhubungan satu sama lain dengan statistik non-parametrik. Untuk analisis ini, asumsi normalitas dan linearitas tidak diperlukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel signifikan atau tidak, tingkat kekuatan hubungannya, dan arahnya.

$$r_{rank} = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$r_{rank} = 1 - \frac{6 \sum 102}{17(17^2 - 1)}$$

$$r_{rank} = 0{,}876$$

Tabel 4 Uji Korelasi Spearmen

			Kecerdasan	Kinerja
Spearman's rho	Kecerdasan	*Correlation Coefficient*	1.000	.873**
		Sig. (2-tailed)	.	.002
		N	17	17
	Kinerja	*Correlation Coefficient*	.873**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.
		N	17	17

Sumber : Data output SPSS (2025)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Sig.(2-tailed) 0,002 dan bahwa nilai Sig.(2-tailed) kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Dari data di atas, koefisien korelasi adalah 0,873, yang menunjukkan bahwa tingkat kekuatan korelasi/hubungannya sangat kuat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r2) digunakan untuk mengetahui persentase sambungan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model, mampu menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Dengan kata lain, meskipun r^2 adalah indikator yang penting, penggunaannya harus disertai dengan pemahaman konteks dan analisis lebih lanjut, terutama jika model lebih kompleks. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampirsemua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi, yang ditampilkan sebagai berikut:

$$R^2 = b_1 \frac{\sum yx}{\sum y^2}$$

$$R^2 = 0{,}787 \frac{211}{268}$$

$$R^2 = 0{,}890$$

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.872[a]	.761	.727	.204

Sumber : Data output SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5, koefisien determinasi (Adj.R2) diperoleh sebesar 0,727 atau 73%, yang menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 73%, dan nilai sisa sebesar 27% atau (100%-73%), yang menunjukkan bahwa variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mendapatkan hasil sebesar 27%. diperoleh oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Uji t

Untuk menguji signifikan hubungan, yaitu tabel yang digunakan adalah distribusi tabel t dengan dk = n-2. Ketentuan yang digunakan untuk mengambil keputusan atau kriteria penguji, jika –t tabel < t hitung < + t tabel, maka terima Ho dan Ha yang berarti tidak signifikan. Nilai t hitung sebagai berikut :

$$t = \frac{b_1 - \beta_1}{s_{b1}}$$

$$t = \frac{0{,}071 - 0}{1{,}164}$$

$$t = 3{,}512$$

Tabel 6 Presentase Responden Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		
	B	*Std. Error*	*Beta*		*Sig.*
(Constant)	58.257	2.488		3.412	<.001
Kecerdasan	.154	.033	.872	.721	.002

Sumber : Data output SPSS (2025)

Dari tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X) menunjukkan nilai signifikan sebanyak 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 4,721 > t table 1,833 maka H1 dapat diterima serta H0 ditolak. Dengan demikian hasil hipotesis pertama pada penelitian ini terbukti yaitu Kecerdasan emosional (X) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menyoroti hubungan antara kecerdasan emosional pimpinan dan kinerja karyawan di PT. Parangloe Indah. Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,873. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kecerdasan emosional pimpinan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seorang pemimpin, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dipimpinnya(Amalia et al., 2023).

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi sebesar 73% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional bukan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi memiliki peran yang dominan. Faktor lain seperti motivasi,

budaya organisasi, serta kepemimpinan juga berpotensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan(Sambara et al., 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Adawiah & Asmini, (2023), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengatur emosi dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi, serta mengungkapkannya melalui keterampilan kesadaran diri. Kecerdasan emosional pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta membangun hubungan interpersonal yang lebih baik di dalam organisasi.

Dari karakteristik responden, mayoritas karyawan PT. Parangloe Indah berusia antara 31-40 tahun (53%), dengan tingkat pendidikan sarjana (100%). Komposisi ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang cukup matang secara usia dan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Karyawan yang lebih berpengalaman dan memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu mengelola emosi mereka dalam menghadapi tekanan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Lama bekerja juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas karyawan (Sambara et al., 2023). Sebagian besar karyawan telah bekerja lebih dari 5 tahun (53%), yang mengindikasikan tingkat loyalitas dan pengalaman kerja yang cukup tinggi. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, serta memiliki hubungan yang lebih stabil dengan rekan kerja dan atasan. Dalam hal ini, kecerdasan emosional pemimpin dapat membantu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang telah lama bekerja dengan memberikan motivasi dan dukungan emosional yang dibutuhkan.

Dalam pengujian hipotesis, nilai t hitung sebesar 4,721 lebih besar dari t tabel 1,833, yang berarti bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja, kemampuan pemimpin untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi memiliki dampak besar terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan.

Salah satu implikasi dari temuan ini adalah pentingnya pelatihan kecerdasan emosional bagi pimpinan dan karyawan. PT. Parangloe Indah perlu mengembangkan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan komunikasi, manajemen stres, dan resolusi

konflik untuk memperkuat kecerdasan emosional di tempat kerja (Faizal, 2024; Prabowo & Tika, 2023; Setiawan, 2019). Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat stres di antara karyawan(Agustiani & Ridlwan Muttaqin, 2023).

Penting bagi perusahaan untuk terus membangun budaya organisasi yang mendukung perkembangan kecerdasan emosional (Rahadian et al., 2018). Pemimpin yang memiliki kesadaran emosional yang tinggi dapat membangun hubungan kerja yang lebih harmonis dengan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Komunikasi yang terbuka dan pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada empati juga dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan(Sambara et al., 2023).

Penelitian ini menegaskan bahwa dalam dunia kerja modern, kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang tidak bisa diabaikan. Dalam konteks PT. Parangloe Indah, hasil penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen untuk lebih memperhatikan aspek kecerdasan emosional dalam proses rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan kepemimpinan(Angga Wijaya & Putra Astawa, 2024; Iqbal et al., 2024). Dengan meningkatkan kecerdasan emosional pimpinan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi, terlibat, dan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Parangloe Indah. Dengan nilai korelasi yang tinggi dan hasil uji determinasi yang kuat, jelas bahwa perusahaan dapat memperoleh manfaat besar dengan meningkatkan kecerdasan emosional dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, strategi peningkatan kecerdasan emosional harus menjadi bagian integral dari kebijakan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang lebih baik di masa depan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Parangloe Indah. Hasil analisis korelasi Spearman menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,873, serta hasil uji determinasi yang menunjukkan bahwa 73% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional pimpinan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang pemimpin, semakin baik pula kinerja karyawan yang

dipimpinnya. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga menjadi faktor utama dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Selain itu, hasil penelitian ini juga menegaskan pentingnya kecerdasan emosional dalam dunia kerja modern. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang dipimpin oleh individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih termotivasi, memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik, serta dapat bekerja dengan lebih efektif. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di PT. Parangloe Indah harus mempertimbangkan faktor ini dalam kebijakan rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan kepemimpinan agar perusahaan dapat terus berkembang dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Saran

PT. Parangloe Indah diharapkan untuk mengimplementasikan program pelatihan kecerdasan emosional bagi pimpinan dan karyawan guna meningkatkan efektivitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Program ini dapat mencakup pelatihan manajemen stres, keterampilan komunikasi, serta teknik resolusi konflik yang efektif. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun budaya organisasi yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional, seperti mendorong komunikasi terbuka, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada empati. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Penelitian ini juga dapat menjadi rujukkan untuk penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, *6*(1), 1–7. https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176

Agustiani, S. Y. S., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(6), 2581–2590. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750

Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., Zaenudin, & Redjeki, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Faperta IPB. *Jurnal*

Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB), *2*(2), 355–359. https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1146

Angga Wijaya, I. W., & Putra Astawa, I. P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk …. *Widya Amrita*, *4*(9), 1848–1856. http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3964/

Faizal. (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Era Modern. *Journal of International Multidisciplinary Research*, *2*(6), 547–560. https://doi.org/10.62504/jimr642

Fitriyah, H., Arifin, R., & Rahmawati. (2024). Analisis Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Persero Unit Lawang. *E – Jurnal Riset Manajemen*, *13*(01), 47–57. https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/23719

Iqbal, Sutomo, & Suhartono. (2024). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Benteng Mikro di area 9*. *3*(2), 9–21. https://www.eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/view/74

Made, N., Dewi, S. S., Gusti, I., Eka, P., & Dewi, R. (2023). Pertemuan Budaya Catur Purusa Artha dan Love of Money Dalam Persepsi Etika Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, *8*(1), 32–39. https://journal.undiknas.ac.id/index.php/akuntansi/

Manalu, S. S., & Thamrin, H. (2024). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Leadership Style, Work Discipline, and Employee Performance. *Jurnal Kebijakan Publik*, *15*(1), 78–83. https://jkp.ejournal.unri.ac.idhttps//jkp.ejournal.unri.ac.id78

Novi Darmayanti. (2018). Pengaruh Stres Kerja,Faktor Lingkungan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen(Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya). *J-MACC: Jurnal of Management And Accounting*, *1*(1), 55–69.

Prabowo, B., & Tika, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, *1*(2), 119–128. https://doi.org/10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.12.hal:119-128

Rahadian, A. H., Novi, A., Sundari, S., & Ismowati, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Iklim Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Di Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat. *Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, *1*(1), 140–148. https://doi.org/10.31334/trans.v1i1.146

Refansyah, R. M., Alfisah, E., & Rina, R. (2023). Analisis Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, *0*(0), 311–312. https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/12481

Sambara, K., Halik, M. Y., & Aprianti, R. (2023). The Effect of Working Hours System on Employee Productivity At PT. Manakarra Unggul Lestari. *Journal of Entrepreneur, Business, and Management*, *1*(2), 49–60. https://journal.amkop.id/jebm/article/view/47

Setiawan, M. R. (2019). *Analisis Pelaksanaan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Konsultan Pajak (Studi pada Kantor Akuntan Publik X)*. http://repository.ub.ac.id/id/eprint/172172/