PENCAPAIAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA

(Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung)

Oleh:
Aditya Nugraha
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia
Bandung

Abstrak: penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja karyawan pada PT.POS Indonesia(Persero) Kota Bandung mengenai kecerdasan emosional, stres kerja serta produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian analisis deskriptif menunjukan kecerdasan emosional yaitu cukup baik , Stres kerja karyawan yaitu cukup baik dan terdapat hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian verifikatif menunjukan bahwa kecerdasan emosional signifikan terhadap produktivitas, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan yang dipengaruhi oleh positif dan negatif, dari kedua variabel yang mempengaruhi kecerdasan emosional dan stres kerja secara simultan dipengaruhi oleh variabel produktivitas kerja karyawan.

The achievement of employee productivity through emotional intelligence and job stress

Abstract: *This report aims to review the influence of work productivity an employee at pt.pos indonesia (state) bandung about intelligence emotional , job stress and work productivity employees . Research results descriptive analysis showed emotional intelligence that is good , job stress employees that is good and emotional intelligence is relationship with job stress employees. Furthermore the results of research verifikatif showed that emotional intelligence significantly to productivity, job stress significant to work productivity employees and influenced by positive and negative , from both variables affecting emotional intelligence and job stress simultaneously affected by the work productivity employees.*

PENDAHULUAN

Latar Belang Penelitian

Era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk dapat terus mengoptimalkan efesiensi dalam bekerja, guna untuk meningkatkan operasinya agar tetap dapat bertahan dalam kerasnya dunia bisnis. Dalam peningkatan efisiensinya, penggunaan teknologi yang mutakhir tentunya menjadi salah satu faktor yang utama. Namun seberapa canggih teknologi tersebut tidak akan berguna jika perusahaan tersebut tidak memiliki sumber daya manusia yang kompeten.

PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung. PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang telekomunikasi. PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung berupaya terus-menerus untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa komunikasi. Untuk itu, PT. PosIndonesia (Persero) Kota Bandung sangat membutuhkan karyawan yang produktif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan meminimalisir stres kerja melalui kecerdasan emosional yang dimiliki oleh para karyawannya.

Kemampuan intelektual (IQ/*Intelligence Quotient*) bukanlah menjadi satu-satunya tolak ukur kecerdasaan dan keberhasilan seseorang. Di jaman sekarang

seperti ini, IQ saja rasanya tidak cukup untuk menjadi parameter kesuksesan sumber daya manusia. Sebagaimana hasil penelitian Goleman (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:163) yang menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (EQ/*Emotional Qoutient*).

fenomena ini, penulis mengadakan wawancara kepada salah satu karyawan disana. Ia menjelaskan bahwa seringkali terlihat karyawan yang tidak dapat mengontrol emosinya saat dalam bekerja. Selain itu terkadang ada saja perselisihan antar karyawan yang membuat hubungan antar karyawan menjadi kurang harmonis.

Berbicara perihal emosi, maka topiknya tidak akan jauh dengan bahasan mengenai stres, karena emosi adalah tempat memulai yang tepat ketika berurusan dengan stres. Dalam keadaan stres, produktivitas kerja karyawan dapat membaik dan juga memburuk, Selye (dalam Munandar 2011:371-374) membedakan stres menjadi dua yang pertama adalah *distress* yaitu stres yang bersifat destruktif, dan *eustress* yaitu merupakan kekuatan yang positif.

KAJIAN PUSTAKA,

Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman (2016:43), kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agara beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Stres Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2014:179) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Produktivitas Kerja

Robbins dan Judge (2013:28) mengemukakan bahwa *productivity is if an organization achives its goals by transforming inputs into outputs at the lowest cost*. Produktivitas adalah posisi dimana sebuah organisasi mencapai tujuannya dengan cara mengubah input menjadi output pada biaya terendah.

Kerangka Pemikiran

Masalah dalam dunia kerja bukanlah hal yang tabu lagi, rasanya mungkin sudah menjadi hal yang lumrah dan mungkin bahkan sudah menjadi makanan sehari-hari para karyawan. Dalam menghadapi hari-hari di dunia kerja tentu saja kita harus siap dengan segala risiko dan konsekuensi yang akan dihadapi. Keterampilan fisik *(hard skill competency)* saja rasanya tidak cukup, ada keterampilan lainnya yang dapat ikut menunjangnya, yaitu *soft skill competency.*

Kemampuan *soft skill competency* khususnya kecerdasan emosi juga ikut mengambil peran penting dalam kesiapan kita di dunia kerja, karena kecerdasan emosi (EQ) merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain juga mengelolanya dengan baik.

Pengelolaan kecerdasan emosional ini wajib rasanya untuk dimiliki seorang karyawan, karena jika seorang karyawan tersebut dapat mengelola emosinya dengan baik maka ia dapat mampu mengerjakan setiap beban-beban pekerjaan yang dipinggulnya setiap hari dengan baik. Jika tidak, yang didapatkan oleh karyawan tersebut adalah stres dalam bekerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan saat bekerja.

Stres dalam bekerja pun dapat mempengaruhi produktivitas, dalam kondisi stres mayoritas karyawan akan berdampak buruk pada produktivitas ataupun sebaliknya. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai *(output)* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *(input).* Jika dalam satuan matematis maka, jika hasil yang dicapai atau outoput = O dan peran sumber daya

manusia atau input = I, maka produktivitas adalah O/I*100%.

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Kecerdasan emosional dan stres kerja sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan produktivitas kerja karyawan adalah vaiabel terikat (variabel dependen).

Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul penelitian yang diambil penulis yaitu "pencapaian produktivitas kerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan stres kerja" maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Kecerdasan Emosional (Variabel $X1$)
2. Stres Kerja (Variabel $X2$)
3. Produktivitas Kerja (Y)

Teknik Penentuan Data

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung berjumlah sebanyak 760 orang,

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sempel jenuh yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung berjumlah sebanyak 88 orang,

Rancangan Analisis

Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Dalam pelaksanaan, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data.

Pengujian Hipotesis

Uji F(Simultan)

Rumusan hipotesis simultan yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho yx_{1,2} = 0$ Kecerdasan emosional dan stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ha : $\rho yx_{1,2} \neq 0$ Kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan uji simultan:

a. Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$
   Asumsi bila terjadi penolakan Ho dapat diartikan bahwa adanya pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja.
b. Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$
   Asumsi bila terjadi penerimaan Ho dapat diartikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Uji statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis simultan ini adalah uji F.

1. Uji t (Parsial)

a. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho x_2 x_1 = 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja.

Ha : $\rho\ x_2 x_1 \neq 0$ Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan uji parsial:

1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Uji statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji *t*. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji t ini adalah sebesar 1,98 yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan α 5% dan df (n(88)-k(1)-1) 86 untuk uji dua pihak.

Kesimpulan

1. Kecerdasan emosional di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang terdiri dari lima indikator yaitu mengenali emosi sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan baik secara umum berada pada kriteria cukup tinggi. Hanya saja masalahnya karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dirasa masih memiliki keterampilan sosial yang baik, dimana mereka lebih senang bekerja secara individual.
2. Stres kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang terdiri dari tiga indikator yaitu beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran secara umum berada pada kriteria cukup tinggi. Namun para karyawan di di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sering merasakan ambiguitas peran, dimana perusahan seringkali tidak melibatkan karyawan-karyawannya dalam setiap pengambilan keputusan.
3. Produktivtas kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang terdiri dari dua indikator yaitu efektivitas, efesiensi secara umum produktivtas berada pada kriteria cukup tinggi. Hanya saja masalahnya efektivitas kerja karyawan di di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung terbilang masih kurang, dimana karyawannya tidak selalu berusaha untuk memaksimalkan kinerjanya untuk perusahaan.
4. Hasil uji koefisien jalur antara kecerdasan emosional dan stres kerja menunjukan bahwa adanya hubungan antara keduanya, maka semakin baiknya kecerdasan emosional seorang karyawan akan berdampak pada semakin rendah stres kerjanya.
5. Hasil uji statistik secara parsial menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baiknya kecerdasan emosional seorang karyawan akan diikuti oleh semaik baiknya produktivitas kerja dari karyawan tersebut.
6. Hasil uji statistik secara parsial menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baiknya stres kerja seorang karyawan akan diikuti oleh semaik baiknya produktivitas kerja dari karyawan tersebut.
7. Hasil uji statistik secara simulltan terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Kecerdasan emosional di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah cukup tinggi, namun masih terdapat masalah keterampilan sosial antara karyawannya masih kurang harmonis. Sebaiknya perusahaan mengadakan *gathering* sebagai ajang komunikasi antar sesama karyawan agar dapat saling lebih mengenal, karena jika sesama karyawan dapat saling bekerja sama, sudah dipastikan akan berdampak baik bagi perusahaan.
2. Stres kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah cukup tinggi, akan tetapi karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sering merasakan ambiguitas peran dalam bekerja. Dalam hal ini, perusahaan seharusnya lebih melibatkan karyawan-karyawannya dalam setiap pengambilan keputusan.
3. Produktivtas kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah cukup tinggi, hanya saja masih terdapat kendala di efektivitas pekerjaan yang dimana

karyawan tidak begitu peduli dengan kualitas kinerjanya. Jika mengalami kasus seperti ini, yang sebaiknya dilakukan perusahaan adalah me

4. mberi *reward* yang nantinya bisa berdampak pada motivasi kerja karyawan tersebut.Kecerdasan emosional berhubungan cukup kuat terhadap stres kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan penyuluhan mengenai kecerdasan emosional agar karyawannya dapat mengontrol emosinya lebih baik lagi, dengan begitu maka stres dalam bekerja pun dapat diatasi.
5. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung, maka selayaknya karyawan harus memiliki jiwa dan kemampuan dan mengendalikan emosi dengan baik. Karena besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap produkutivitas kerja.
6. Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung, maka disarankan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawannya untuk mengurangi stres kerja melalui penyesuaian beban pekerjaan denga tingkat kemampuan karyawan sehingga produktivitas tetap mengalami peningkatan.
7. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti yaitu kecerdasan emosional dan stres kerja serta produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan, maka dari itu PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung seharusnya memperhatikan variabel-variabel tersebut. Karena dapat berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan, salah satunya yaitu variabel kecerdasan emosional yang berperan penting dalam kegiatan perusahaan karena berdampak langsung terhadap stres kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

Alhusin, Syahri. 2003. *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS 10.0 for Windows,* Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Anies. 2005. *Penyakit Akibat Kerja.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Aneka Cipta

Azwar, Saifudin. 2012. *Reliabilitas dan Validitas,* Edisi 4, Yogyakarta: PustakaPelajar.

Barker et al. 2002. *Research Methods In Clinical Psychology.* England: John Wiley & Sons Ltd.

Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian.* Yogyakarta: ANDI.

Daulay, Muhamad Toyib. 2009. *Pengaruh Kecerdasan Emosional TerhadapProduktivitas Karyawan pada PT. Sinar Inti Berkah Sejahtera Medan.*Vol.2,No.1.https://library.pancabudi.ac.id/jurnal_files/3c774d64edb3500794b69594231ed1203d0e5817_3._M._Toyib_Daulay.pdf

(Akses: 30 Maret 2016).

Faliza, Nur. 2011. *Analisis pengaruh kepuasan dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Meidiatama Indokonsult Banda Aceh.* Tesis tidak dipublikasikan. Sekolah Pascasarjana. Univeristas Sumatera Utara.

(Akses: 30 Maret 2016).

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghufron dan Risnawati. 2010. *Teori-teori psikologi.* Jogjakarta: Ar-Ruzz Media Group.

Goleman, Daniel. 2002. *Kecerdasan Emosional.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, Daniel. 2009. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ.*London:A&C Black.

Goleman, Daniel. 2016. *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional).* Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi 2.*Yogyakarta: BPFE.

Harrisma, Okta Wisudawati., Witjaksono, Andre Dwijanto. 2013. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja.* Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1, No. 2. ejournal.unesa.ac.id/article/5220/56/article.pdf (Akses: 30 Maret 2016).

Hidayati, Reni., Purwanto, Yadi., Yuwono, Susatyo. 2008. *Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan.* Jurnal Psikologi. Vol. 2, No. 1. http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/download/249/190

(Akses: 01 Agustus 2016)

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara,.

Hays, W.L. 1969, *Statistics,* London: Holt, Rinehart & Winston.

Iwan, Satibi. 2011. *Teknik Penulisan Skripsi, Thesis dan Disertasi.* Bandung:CEPLAS.

Isusilaningtyas, Erna. 2012. *Simpati dan Empati. http://berandapsikologi.blogspot.co.id/2012/09/simpati-dan-empati.html*

(Akses: 01 Agustus 2016)

Juwita, Rabica. 2012. *Pengaruh Proteksi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi dan Engineering Pada PT. Citra Arani Teknik Cikarang.* Skripsi Program Pendidikan Manajemen Bisnis UPI. Diterbitkan.

Putri, Gadis W. Y., Tualeka, Abdul Rohim. 2014. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di CV. "X".* Vol. 1, No.1.http://journal.unair.ac.id/article_8805_media171_category3.html

(Akses: 30 Maret 2016)

Luthans, Fred. 2001*. Grganizational Behavior, ninth edition.* New york : Mc Graw Hill

Mangkunegara, Anwar P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar P. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Mansoor, M. et al. 2011. *Journal of Business Studies Quarterly. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan.* 2(3): 50-56.

(Akses: 02 April 2016)

Masaong, Kadim., Tilomi, Arfan A. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intellegence.*Bandung: Alfabeta.

Monika, Sinta. 2015. *Beban Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.* Skripsi Program Studi Manajemen Ekonomi Universitas Komputer Indonesia. Diterbitkan.

Mulya, Ganata. 2015. *Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.* http://segalaonline.blogspot.co.id/2015/12/faktor-yang-mempengaruhi-kecerdasan.html

(Akses: 30 Maret 206)

Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: UI Press.

Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: UI Press.

Narimawati. Umi, Sri Dewi, Anggadini., Ismawati, Linna. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah,Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM.* Bekasi: Genesis.

Narimawati, Umi. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Agung Media.

Narimawati. Umi, Sri Dewi, Anggadini., Ismawati, Linna. 2011, *Penulisan Karya Ilmiah.* Edisi Pertama, Bekasi: Genesis.

Nimran, Umar. 2005 *Perilaku Organisasi.* Citra Media: Surabaya.

Nirwana SK. Sitepu. 1994, *Analisis Jalur (Path Analysis),Unit Pelayanan Statitika Jurusan Statistika, Bandung* : FMIPA UNPAD.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P., Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi 2.* Jakarta: Salemba.

Robbins, Stephen P., Judge T.A. 2013. *Organisational Behavior (15th ed) Global Edition.* Pearson Prentice Hall

Sanjaya, Frengky. 2012. *Peran Moderasi dan Kecerdasan Emosi pada Stres Kerja.* JDM Vol. 3, No. 2. *journal.unnes.ac.id/artikel_nju/jdm/245*

(Akses: 18 April 2016).

Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta :Graha Ilmu

Sarwono, Jonathan. 2012. *Path Analysis dengan SPSS.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2014. *Restrukturasi dan Pemberdayaan Organisasi.* Bandung: Refika Aditama

Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisni.* Jakarta: Salemba Empat.

Sofyan, Ahsan. 2011. *Pentingnya Keterampilan Sosial pada Anak SMA. http://andiaccank.blogspot.co.id/2011/05/pentingnya-keterampilan-sosial-pada.html*

(Akses: 01 Agustus 2016)

Stein, Steven J. Dan Howard E. Book. 2003. *Ledakan EQ, 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional dalam Meraih Sukses (terj.)*, Bandung: Kaifa, cet. IV.

Sudjana. 2001. *Metode Statistika, Edisi Revisi, Cet. 6,* Bandung: Tarsito.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif,Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi.* Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS.

Suryana, Yuyus., Bayu, Kartib. 2011. *Kewirausahaan: Pendekatan Karaktersitik Wirausahawan Sukses.* Jakarta: Kencana Prenada.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manejemn Sumber Daya Manusia.* Jakartt: Kencana

Umar, Husein. 2011 *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta : Rajawali Pers.

Rivai, Veithzal., Mulyadi, Deddy. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.*Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.