

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN NUSANTARA POWER UPDK MINAHASA

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK STRESS ON EMPLOYEES' WORK ETHIC AT PT. PLN NUSANTARA POWER UPDK MINAHASA

Oleh:
Cristofel M. Silangen¹
Irvan Trang²
Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹cristofelsilangen062@student.unsrat.ac.id

²trang_irvan@yahoo.com

³yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap etos kerja karyawan PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa secara parsial dan simultan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Teknik pengumpulan data melalui sebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan, gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya etos kerja karyawan. Secara parsial, gaya kepemimpinan dan stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya etos kerja namun kecerdasan emosional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap tinggi rendahnya etos kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Etos Kerja

Abstract: This study aims to determine the influence of leadership style, emotional intelligence, and work stress on the work ethic of employees at PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa, both partially and simultaneously. The research uses a quantitative approach as it is presented in numerical form. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires. The results indicate that, simultaneously, leadership style, emotional intelligence, and work stress significantly influence the level of employee work ethic. Partially, leadership style and work stress have a significant effect on the level of work ethic, while emotional intelligence has an influence but does not significantly affect the level of work ethic.

Keywords: Leadership Style, Emotional Intelligence, Work Stress, Work Ethic

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia atau SDM adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan. Sumber Daya Manusia, menurut Hasibuan (2019), adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

PLN sebagai BUMN yang bergerak di bidang energi memiliki 11 anak perusahaan yang mendukung kinerja dan pelayanan perusahaan. Anak perusahaan PLN diantaranya bergerak pada bidang pembangkitan, penyediaan tenaga listrik, telekomunikasi, keuangan dan pelayanan pemeliharaan. PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa

berlokasi di Kota Tondano, khususnya berada di Kelurahan Kembuan, Kecamatan Tondano Utara. PT PLN Nusantara Power UPDK Minahasa sendiri berada pada divisi administrasi, dimana tugas utamanya mencakup penyediaan pasokan listrik yang handal kepada pelanggan, pemeliharaan infrastruktur distribusi, pengukuran penggunaan listrik, penanganan gangguan, layanan pelanggan, serta penerapan kebijakan energi dan keselamatan.

PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai tugasnya untuk melakukan pelayanan terhadap pelanggan tentunya karyawan harus mampu bekerja dalam kondisi yang baik, memiliki komunikasi aktif dan dalam ruang lingkup kerjanya harus berada dalam atmosfer yang positif sehingga hal ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat tanpa ada gangguan agar pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan produktif dalam menggapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan kurangnya interaksi yang terjalin oleh setiap karyawan sehingga mendorong dilakukannya penelitian ini terutama terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap etos kerja karyawan PT PLN Nusantara Power UPDK Minahasa.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap etos kerja karyawan PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap etos kerja karyawan PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya (Suryani dan FoEh, 2019).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggungjawabkan (Rivai, 2018). Kepemimpinan dibagi kedalam lima indikator yaitu kemampuan kerja sama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektifitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan waktu, kemampuan dalam mendelegasikan wewenang (Rivai, 2018).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur emosi pada kehidupannya dengan intelegensi untuk menjaga kestabilan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan dan membina hubungan kecerdasan emosional (Goleman, 2018). Salovey dan Mayer (1990) mengemukakan indikator kecerdasan emosional yaitu: mengenali emosi diri, mengelola emosi, motivasi diri sendiri, membina hubungan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh stressor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi, dan individu (Basalamah, 2018). Menurut Hasibuan (2019), indikator stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan moral kerja positif.

Etos Kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal (Priansa 2018). Menurut Priansa (2018), indikator etos kerja yaitu keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan.

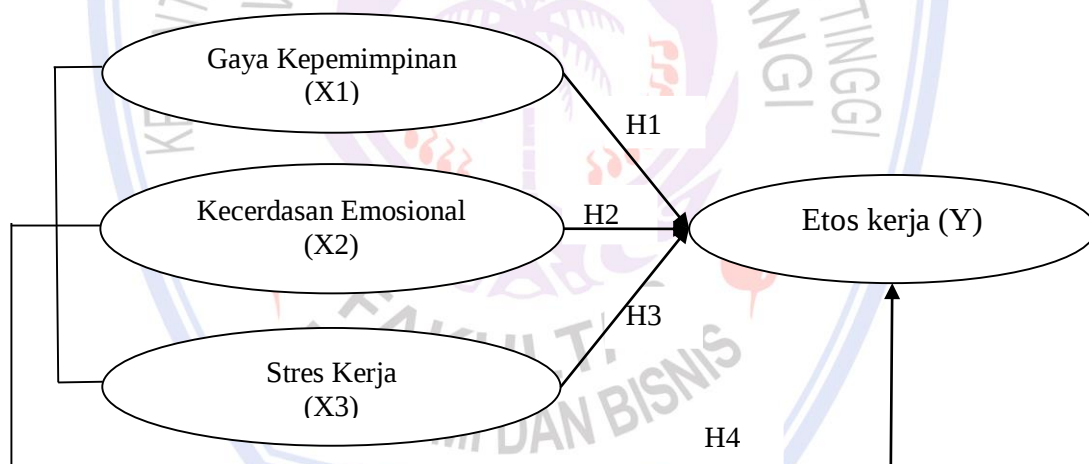
Penelitian Terdahulu

Penelitian Ruauw, Trang, dan Lumintang (2022) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh gaya kepemimpinan, upah dan teknologi informasi terhadap kualitas kerja tenaga harian lepas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, upah dan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja sedangkan upah dan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja.

Penelitian Paila, Nelwan, dan Dotulong (2023) bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado. Jenis penelitian ini kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data penelitian akan dilakukan dengan memberi angket kuesioner terhadap 49 orang responden karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado. Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama – sama/simultan dan parsial memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado.

Penelitian Karauwan, Taroreh, dan Lumantow (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, sehingga sampel yang diperoleh berjumlah 45 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dan secara simultan etos kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian Literatur (2024)

Hipotesis Penelitian

- H1: Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap etos kerja
- H2: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Etos Kerja
- H3: Stres Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja
- H4: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Etos kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana pendekatan ini melibatkan pengumpulan data numerik dan penggunaan metode statistik untuk menganalisis hubungan antara variabel- variabel yang diteliti dengan pendekatan Asosiatif.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa. Menurut Sugiono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Setelah pengambilan data, responden yang mengirimkan kembali hasil pengisian kuisisioner sebanyak 39 orang maka sampel pada penelitian ini yaitu 39 sampel. Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu pengambilan sampling kriteria. Sugiyono (2018) menyatakan teknik sampling adalah sebuah teknik pengambilan sampel, yang mana digunakan untuk menentukan sebuah sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian.

Data dan Sumber

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dimana melibatkan pengumpulan data numerik dan penggunaan metode statistik untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan dapat dihitung dan diukur. Penggunaan data primer bertujuan untuk mendapatkan respons terhadap pertanyaan dalam penelitian ini. Sumber data primer dalam penelitian ini didapatkan secara langsung melalui survey langsung ke objek penelitian yaitu Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode survei dilaksanakan melalui penyampaian pertanyaan baik dalam bentuk lisan maupun tertulis guna mengumpulkan data yang diperlukan oleh penulis.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa baik suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya dan juga digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan suatu instrumen. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut melalui aplikasi SPSS. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ dari r table dan nilai positif maka indikator dinyatakan valid (Sugiyono, 2018).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memberikan penilaian yang tetap atas apa yang sudah diukur. Uji reliabilitas ini menggunakan uji statistic Cronbach Alpha. Variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $\geq 0,60$ (Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011).

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka menunjukkan distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas melihat apakah terdapat ketidaksamaan variasi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Heteroskedasitas terjadi ketika varian dari residual satu pengamatan dan pengamatan lainnya berbeda antara Standardized Predicted Value (ZPRED) dan Studentized Residual (SRESID) plot atau grafik pencar dibuat (Ghozali, 2011).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa penyimpangan dari asumsi multikolinearitas tradisional, yang menyatakan bahwa variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas atau bebas dalam model regresi (Ghozali, 2011). Nilai VIF dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas, jika kurang dari 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memperkirakan bagaimana kondisi (naik dan turun) variabel dependen, serta nilai dari dua atau lebih variabel dependen yang bertindak sebagai faktor prediktor akan berubah (Sugiyono, 2018). Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memperkirakan bagaimana kondisi (naik dan turun) variabel dependen, serta nilai dari dua atau lebih variabel dependen yang bertindak sebagai faktor prediktor akan berubah (Sugiyono, 2018). Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut dalam matematika:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Efektivitas Kerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi X1, X2 dan X3
 X1 = Kualitas Sumber Daya Manusia
 X2 = *Team Work*
 e = Error

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah satu dan nol. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen. Menurut Ghozali (2011), uji t bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika probabilitas < tingkat kesalahan ($\alpha=5\%$, $\alpha=10\%$) maka variabel independen memengaruhi variabel dependen secara signifikan. Sebaliknya, apabila probabilitas > tingkat kesalahan ($\alpha=5\%$, $\alpha=10\%$) maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Menurut Ghozali (2011), uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel beban (X1, X2, X3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien regresi variabel independen dengan tingkat kesalahan $\alpha=10\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan										
R hitung	0.951191	0.96032	0.837882	0.96609	0.947313	0.886067				
R table	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316				
Status	Valid	valid	Valid	valid	valid	Valid				
Kecerdasan Emosional										
R hitung	0.8979	0.8819	0.9123	0.8949	0.9359	0.4055	0.8692	0.8852	0.9547	0.9285
R table	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316
Status	Valid	valid	valid	valid	Valid	valid	valid	valid	valid	valid
Stres Kerja										
R hitung	0.9327	0.9731	0.9756	0.8867	0.9405	0.9474	0.923	0.9302		
R table	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316		

Status	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid
Etos Kerja									
R hitung	0.357	0.433	0.831	0.693	0.673	0.708	0.868	0.873	0.856
R table	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316	0.316
Status	valid	valid	valid	Valid	valid	valid	valid	valid	valid

Sumber: Data Diolah Di SPSS, 2024

Tabel 1 menunjukkan status uji validitas yaitu gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, stres kerja dan etos kerja yang kesemuanya adalah valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.734	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0.734	Reliabel
Stres Kerja	0.734	Reliabel
Etos Kerja	0.734	Reliabel

Sumber: Data Diolah Di SPSS, 2024

Tabel 2 menunjukkan pernyataan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolneritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolneritas

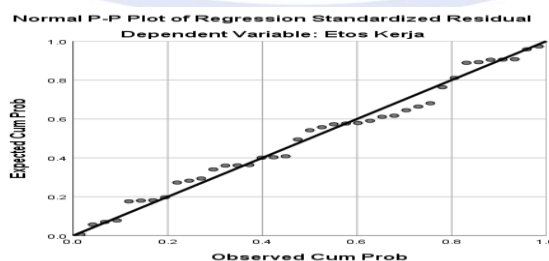
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.673	5.589
	Kecerdasan Emosional	.548	6.144
	Stress Kerja	.736	1.359

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data Diolah Di SPSS, 2024

Pada tabel 3 dapat di ketahui bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah Gaya Kepemimpinan (5.598), Kecerdasan Emosional (6.144), Stress Kerja (1.359), maka nilai VIF lebih kecil dari 10 atau < 10 . Selain itu pada nilai tolerance, maka diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 0,673, Kecerdasan Emosional (X2) 0,548, Stress Kerja (X3) 0.736 yang berarti lebih besar dari 0,10. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas di penelitian ini.

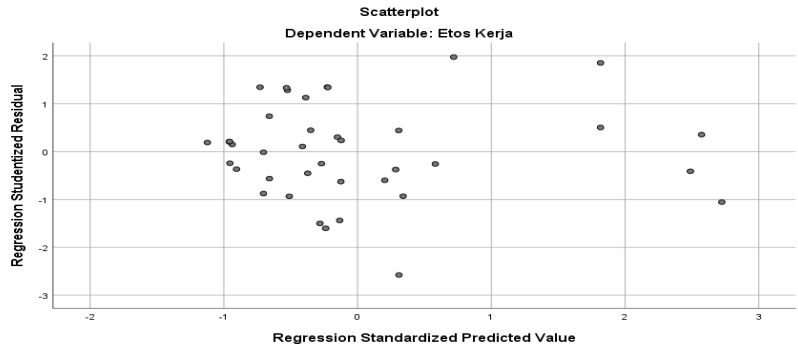
Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah Di SPSS, 2024

Gambar 2, menurut grafik P-Plot, menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan dalam penelitian ini rata-rata mendekati garis diagonal yang berarti bahwa data residual yang diuji berdistribusi normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Diolah Di SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji scatterplot, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian disimpulkan pada model regresi tidak terdapat heterokedastitis.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.088	2.381		2.136
	Gaya Kepemimpinan	.545	.152	.866	3.577
	Kecerdasan Emosional	.035	.180	.048	.196
	Stress Kerja	.128	.061	.151	2.116

a. Dependent Variable: Etos Kerja
Sumber: Data Diolah Di SPSS, 2024

Persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 5,088 + 0,545X_1 + 0,035X_2 + 0,128X_3$$

- Nilai konstanta yang didapat sebesar 5,088 maka memiliki arti bahwa apabila gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan stress kerja nilai konstannya diansumsikan 0 maka nilai keputusan adalah 5,088.
- Nilai koefisien variabel Gaya kepemimpinan bernilai positif 0,545 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel Gaya kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan pada etos kerja sebesar 0,545.
- Nilai koefisien variabel Kecerdasan emosional bernilai positif 0,035 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel Kecerdasan emosional akan menyebabkan kenaikan pada Etos Kerja sebesar 0,035.
- Nilai koefisien variabel Stress kerja bernilai positif 0,128 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel Stress kerja akan menyebabkan kenaikan pada Etos kerja sebesar 0,128.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1318.148	3	439.383	77.048
	Residual	199.596	35	5.703	
	Total	1517.744	38		

a. Dependent Variable: Etos Kerja
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional
Sumber: Data Diolah Di SPSS, 2024

Nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,000 ($<0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel etos kerja.

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Uji Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.088	2.381		2.136	.040
	Gaya Kepemimpinan	.545	.152	.866	3.577	.001
	Kecerdasan Emosional	.035	.180	.048	.196	.846
	Stress Kerja	.128	.061	.151	2.116	.042

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data Diolah Di SPSS, 2024

Nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,001 $<0,05$ maka berkesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan, variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,846 $> 0,05$ berkesimpulan Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan dan variabel Stres Kerja sebesar 0,042 $< 0,05$ berkesimpulan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Etos Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja terhadap Etos kerja Seluruh karyawan Pada Pegawai Pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa

Hasil uji signifikansi parameter anova (Uji f) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Stres kerja terhadap etos kerja. Sehingga menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Stres kerja terhadap Etos kerja Seluruh Pegawai Pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa. Artinya bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya etos kerja Seluruh karyawan Pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa. Dapat disimpulkan bahwa dengan tenteram dan baiknya Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Stres kerja yang ditunjukkan seorang pemimpin pada suatu perusahaan ataupun organisasi maka pegawai ataupun karyawan ditempat itu tentunya akan memiliki etos kerja yang tinggi dan tentunya akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan ataupun organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Etos kerja Seluruh Karyawan Pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi ada pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap etos kerja, Sehingga menyatakan ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Etos kerja Seluruh Pegawai Pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa. Artinya bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya etos kerja Seluruh karyawan Pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa. Dapat disimpulkan bahwa dengan tenteram dan ramahnya Gaya Kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin pada suatu perusahaan ataupun organisasi maka pegawai ataupun karyawan ditempat itu tentunya akan memiliki etos kerja yang tinggi dan tentunya akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan ataupun organisasi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Ramadana dan Rismayanti (2019) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan pada PT Pilar Adhi Pratama.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Etos kerja Seluruh Pegawai Pada Pegawai Pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Etos kerja pegawai Pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa. Artinya bahwa secara parsial variabel Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap tinggi rendahnya etos kerja Seluruh karyawan Pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa. Dapat disimpulkan

bahwa Kecerdasan Emosional yang dimiliki karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi tidak sepenuhnya berpengaruh langsung terhadap etos kerja dan tentunya tidak terlalu berdampak terhadap perusahaan ataupun organisasi khususnya pada karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulaksono (2019) yang menunjukkan bahwa Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Etos kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Etos kerja Seluruh Pegawai Pada Pegawai Pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi ada pada variabel Stres Kerja terhadap etos kerja. Sehingga menyatakan ada pengaruh Stres Kerja terhadap Etos kerja Seluruh Pegawai Pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa. Artinya bahwa secara parsial variabel Stres Kerjamemberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya etos kerja Seluruh karyawan Pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa. Dapat disimpulkan bahwa dengan terjaganya stres kerja yang dirasakan pada suatu perusahaan ataupun organisasi maka pegawai ataupun karyawan ditempat itu tentunya akan memiliki etos kerja yang tinggi dan tentunya akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan ataupun organisasi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan stress kerja terhadap semangat kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja Seluruh Karyawan Pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa.
3. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap semangat kerja Seluruh Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa
4. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Seluruh Karyawan Pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa

Saran

1. Untuk total nilai pada variabel etos kerja paling sedikit ada pada indikator keahlian interpersonal, pada variabel gaya kepemimpinan nilai paling sedikit ada pada indikator kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik, variabel kecerdasan emosional nilai paling sedikit ada pada indikator memotivasi diri sendiri dan variabel stres kerja nilai paling sedikit ada pada indikator tuntutan tugas. Untuk kedepan bisa lebih diperhatikan kbisa lebih diperhatikan.
2. Karyawan agar tetap diperhatikan dan dimotivasi oleh atasan termasuk juga Kecerdasan Emosional karyawan melalui sosialisasi ataupun mendatangkan pakar yang ahli.
3. Peneliti yang akan menggunakan variabel etos kerja dapat membuat pembaruan dengan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Basalamah, J. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, Vol. 1, No. 1. <https://ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/81>
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi (JEM)*, Vol. 12, No. 3, 107-116. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/1462>.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Sembilan Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karauwan, K., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 12, No. 1, 499-509. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/53623>
- Paila, N., Nelwan, O. S., & Dotulong, L. O. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 11, No. 1, 1400-1409. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/47540>
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Ramadona, M., & Rismayanti, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, Vol. 6, No. 1. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/view/4618>.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Ruauw, M., Trang, I., & Lumintang, G.G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Upah Dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Kerja Tenaga Harian Lepas Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 4, 1869-1880. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/44361>.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://psycnet.apa.org/record/1990-30989-001>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lawu Tirta Kabupaten Magetan. *JURNAL EKOMAKS Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1), 45–52. <https://ekomaks.unmermadiun.ac.id/index.php/ekomaks/article/view/38>.
- Suryani, N.K., & FoEh, J.E.H.J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra Publisher House