

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI LPD DESA ADAT KEROBOKAN

**I Gede Yogi Tantriana¹
Made Subudi²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: yogiee_tantriana@yahoo.com/telp: 081936277000

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di LPD Desa adat kerobokan yang berada di jalan Banyar Peliatan, Kerobokan, Bali. Populasi yang ada di LPD Desa Adat Kerobokan sebesar 46 dan semua Populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 23 indikator. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka disarankan bagi manajemen LPD Desa Adat Kerobokan untuk lebih meningkatkan kesempatan promosi yang ada di LPD, lebih dapat memotivasi dirinya sendiri, dan mampu lebih membuat karyawan merasa bangga dengan pendirian yang kuat

Kata kunci : *kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja.*

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of emotional intelligence and transformational leadership on job satisfaction in the traditional village of Kerobokan LPD who are on the road Banyar Peliatan, Kerobokan, Bali. LPD populations in Kerobokan Village People by 46 and all the population sampled. Data was collected through questionnaires using a 5-point Likert scale to measure the 23 indicators. The analysis technique used is the linear multiple regression. The results this study concluded bahwa variabel emotional intelligence and transformational leadership and significant positive effect on employee job satisfaction LPD Kerobokan Village People. Based on the discussion and conclusions, it is recommended for the management of LPD Village People Kerobokan weeks to further enhance promotional opportunities that exist in the LPD, it can motivate themselves, and able to be made employees feel proud of the establishment of a strong.

Keywords : *emotional intelligence , transformational leadership , job satisfaction .*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:115). Desa Pakraman Kerobokan membentuk lembaga perkreditan desa untuk memberikan fasilitas simpan pinjam uang dan fasilitas pengelolaan uang kepada masyarakat Desa Adat Kerobokan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah Lembaga Keuangan milik Desa *Pakraman* dimana usahanya bergerak dibidang perkreditan, memungut tabungan dan disalurkan lewat kredit yang efektif dan terarah serta bersifat sosial kemasyarakatan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) harus bisa memberikan fasilitas simpan dan pinjam untuk memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam beraktifitas. LPD harus mengoptimalkan kinerja perusahaan untuk bisa melayani keinginan atau kebutuhan dari masyarakat, dari pengoptimalan tersebut dapat dilihat dari asset perusahaan seperti sumber daya manusia pada perusahaan harus bisa dimaksimalkan. Karyawan harus mempunyai tingkat kepuasan kerja yang memadai, maka selanjutnya pengoptimalan kinerja di perusahaan tersebut dapat tercapai.

LPD Desa Adat Kerobokan mempunyai masalah mengenai kepuasan kerja karyawan yang bisa dibuktikan dari kurangnya imbalan, ketidak kesetiaan, dan pengabaian tugas yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Rino Fitriansyah,dkk. (2013) salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah

organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawan. Dari kepuasan kerja, karyawan bisa mendapatkan rasa puas dalam bekerja dan dengan itu karyawan bisa memaksimalkan kinerjanya.

Ealias (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang sangat tinggi antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan bisa mengelola atau mengatur emosionalnya maka karyawan akan bisa cepat tenang bila marah, bisa memahami sifat dari karyawan lain maupun kelompok. Menurut Maryana,dkk. (2012) kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis. Kecerdasan emosional bisa menjadikan terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis dan kepuasan kerja bisa tercapai dikarenakan semua karyawan bisa mengendalikan segala ego, keinginan, dan memahami karyawan lain.

LPD Desa Adat Kerobokan mengalami beberapa permasalahan yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan, terutama dalam mengayomi bawahan. Kurangnya inspirasi dan motivasi yang di berikan oleh pemimpin terhadap bawahan menjadikan karyawan merasakan kurang adanya keakraban dari atasan, bila kondisi itu terus terjadi maka karyawan akan merasa kurang puas atas gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Pemimpin di sana juga kurang melakukan fungsi pengawasan, hal ini ditunjukkan masih kurangnya *monitoring* untuk karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya.

Observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap nasabah di LPD Desa Adat Kerobokan ditemukanya beberapa masalah tentang pelayanan dari beberapa karyawan yang kurang memuaskan seperti bagian teller yang terlambat dalam memasuki kantor dan nasabah pun harus menunggu untuk melakukan penarikan tabungan atau menabung, dan beberapa karyawan sering istirahat sebelum jam istirahat sehingga nasabah harus menunggu sampai jam istirahat selesai. Dari beberapa keluhan nasabah mengenai pelayanan dari karyawan dapat dinyatakan bahwa karyawan LPD Desa Adat Kerobokan belum dapat mencapai kematangan psikologis seperti sering melamun, cepat lelah dan bosan, serta emosinya tidak stabil. Menurut Grandey (2000) karyawan yang cerdas emosinya dapat selalu merasakan suasana hati yang positif atau dapat merasakan kesejahteraan di tempat kerja, dan hal tersebut dapat menunjang pemenuhan kepuasan kerja dengan kata lain karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik jika tercipta kepuasan kerja dengan memperhatikan kecerdasan emosional.

Pengamatan, wawancara dan data yang diberikan oleh bagian personalia ditemukannya permasalahan di LPD Desa Adat Kerobokan yaitu, imbalan yang masih kurang, ketidaksetiaan, dan pengabaian tugas yang dilakukan oleh karyawan yang berkonsekuensi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kurang adanya inspirasi dan motivasi dari atasan terhadap karyawan sehingga kurangnya kinerja dari karyawan yang di sebab kan oleh kepuasan kerja karyawan yang tidak tercapai dan keluhan dari nasabah yang menyangkut pengelolaan emosi dari karyawan yang kurang baik. Tujuan Penelitian dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di LPD Desa Adat Kerobokan.

Menurut Ealias (2012) kecerdasan emosional (EI) menggambarkan kemampuan, kapasitas, keterampilan atau, dalam kasussifat Model EI, kemampuan besar yang dirasakan sendiri untuk mengidentifikasi, menilai, mengelola dan mengendalikan emosi diri sendiri, orang lain, dan kelompok. Hulya Gundus Cekmecelioglu *et al.* (2012) menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan kecerdasan emosional dan kepuasan internal. Ealias (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang sangat tinggi antara Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja. Konstantinos Kafetsios dan Leonidas A. Zampetakis (2007) menunjukkan bahwa positif dan negatif berdampak padakerja secara substansial memediasi hubungan antara EI dan kepuasan kerja dengan positif mempengaruhi mengerahkan pengaruh kuat. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di tarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan.

Menurut Gary Yukl (2001:305) dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya di harapkan dari mereka. Atmojo (2012) menemukan bahwa kepemimpinan

transformatif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Fatima Bushra *et al.* (2011) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional positif mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Lokasi atau ruang lingkup wilayah penelitian ini adalah LPD Desa Adat Kerobokan, yang berada di Br. Peliatan Kerobokan, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Populasi adalah sejumlah unit besar yang akan ditetapkan dalam suatu penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah 46 orang karyawan. Sampel adalah sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Uma Sekaran, 2006:123). Semua populasi dijadikan sampel yaitu 46 orang karyawan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan observasi yaitu metode pengumpulan data dengan cara melihat langsung kondisi objek penelitian yang akan dicatat secara sistematis, wawancara dengan melakukan tanya jawab dengan responden secara mendalam dan lengkap yang bersangkutan dengan isi kuesioner untuk mendapatkan data yang lebih akurat, kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar

pertanyaan/pernyataan yang disebarkan kepada responden untuk dimintai keterangan terhadap sesuatu yang dialami dan berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan LPD Desa Kerobokan, dapat diketahui gambaran tentang karakteristik responden yang meliputi empat aspek, yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan serta masa kerja responden. Karyawan LPD Desa Kerobokan sebagian besar berumur antara 21 – 30 tahun dengan jumlah 25 orang atau sekitar 54,3 persen, sebagian besar responden yaitu sebanyak 27 orang responden dengan persentase 58,7 persen adalah perempuan, sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 orang dari 46 orang responden dengan persentase 30,4 persen memiliki tingkat pendidikan D1, mengenai masa kerja, 5-10 tahun sebanyak 16 orang (34,8 persen), sebuah angka yang sangat dominan. Mempertimbangkan faktor pengalaman dalam promosi jabatan adalah hal yang sangat baik.

Hasil uji validitas dan uji Reliabilitas

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini terbukti *valid*. Tabel 1 juga menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap *instrument* tersebut lebih besar dari

0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel, sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Nilai Korelasi	<i>Cronbach's Alpha</i>		
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Internal	Y1.1.1	0,948	0,929	
			Y1.1.2	0,967		
			Y1.1.3	0,901		
		Kepuasan Eksternal	Y1.2.1	0,927		
	Y1.2.2		0,916			
	Y1.2.3		0,895			
	Y1.2.4		0,903			
	2	Kecerdasan Emosional (X ₁)	Pengakuan Emosional	Y1.2.5		0,890
X1.1.1				X1.1.1	0,957	
				X1.1.2	0,949	
				X1.1.3	0,959	
Regulasi Emosional			X1.1.4	0,900		
			X1.2.1	0,946		
			X1.2.2	0,891		
X1.2.3			X1.2.3	0,865		
			X1.2.4	0,922		
			X1.2.5	0,901		
	X1.2.6	0,931				
	X1.2.7	0,932				
3	Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	X2.1	0,851	0,921		
		X2.2	0,903			
		X2.3	0,919			
		X2.4	0,943			

Sumber : Data primer diolah, 2015

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila *Asimp.sig* (2-tailed) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$) dan tidak berdistribusi normal apabila nilai *Asimp.sig* (2-tailed) < *level of significant* ($\alpha = 0,05$).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

N	46
Kolmogorov-Smirnov Z	.797
Asymp. Sig. (2-tailed)	.549

Sumber : Data primer diolah, 2015

Diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0, 549, dan lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Jadi, dapat dijelaskan bahwa data tersebut telah memenuhi syarat normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas (*Tolerance* dan *VIF*)

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional	0.177	8.925
2	Kepemimpinan Transformasional	0.177	8.925

Sumber : Data primer diolah, 2015

Hasil pengujian *tolerance* pada Tabel 3 menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

No.	Variabel	Sig.
1	Kecerdasan Emosional	0.430
2	Kepemimpinan Transformasional	0.668

Sumber : Data primer diolah, 2015

Hasil pengujian menunjukkan bahwa signifikansinya lebih besar dari $\alpha = 0,05$ terhadap absolut residual (Abs_Res) secara parsial. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan *SPSS 17.0* disajikan pada Tabel 5

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Undstandartized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kecerdasan Emosional	.324	.133	.333	2.436	.019
Kepemimpinan Transformasional	.628	.133	.644	4.710	.000
Constanta	= 0,252				
R Square	= 0,938				
F _{hitung}	= 324,148				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 5 menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,252 + 0,324 X_1 + 0,628 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

X₁ = Kecerdasan Emosional

X_2 = Kepemimpinan Transformasional

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

$\beta_1 = + 0,324$, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerjadi LPD Kerobokan, yang artinya apabila kecerdasan emosional ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat.

$\beta_2 = + 0,628$, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerjadi LPD Kerobokan, yang artinya apabila kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat.

$R^2 = 0,938$, yang berarti bahwa sebesar 93,8 persen kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerjadi LPD Desa Adat Kerobokan, sedangkan sisanya sebesar 6,2 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Pengaruh kecerdasan emosional (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) LPD Desa Kerobokan.

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kecerdasan emosional (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,436 > t_{tabel} = 1,68$ maka H_0 ditolak. Ini berarti kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada LPD Desa Kerobokan. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kecerdasan emosional terhadap

kepuasan kerjadengan nilai signifikansi sebesar 0,019. Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah (positif) terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional yang positif akan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pimpinan perusahaan yang menginginkan kepuasan kerja karyawannya baik sebaiknya dapat mempertahankan kecerdasan emosional karyawannya agar tetap positif. Tidak hanya karyawan saja yang perlu memiliki kecerdasan emosional yang positif, namun pimpinan perusahaan juga harus memiliki kecerdasan emosional yang positif.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hulya Gundus Cekmecelioglu *et al.* (2012) menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan kecerdasan emosional dan kepuasan internal. Abi Ealias (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang sangat tinggi antara Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja. Konstantinos Kafetsios dan Leonidas A. Zampetakis (2007) menunjukkan bahwa positif dan negatif berdampak pada kerja secara substansial memediasi hubungan antara EI dan kepuasan kerja dengan positif mempengaruhi mengarahkan pengaruh kuat.

Pengaruh kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) LPD Desa Kerobokan.

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kepemimpinan transformasional (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,710 > t_{tabel} = 1,68$ maka H_0 ditolak. Ini berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada LPD Desa Kerobokan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerjadengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah (positif) terhadap kepuasan kerja. Pimpinan perusahaan melakukan gaya kepemimpinan transformasional bertujuan agar karyawan lebih fokus dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaannya, bertanggung jawab serta memiliki disiplin yang tinggi. Untuk menciptakan karyawan yang memiliki fokus yang tinggi salah satu langkah yang dapat ditempuh oleh seorang pemimpin atau manajer adalah dengan memberikan perhatian dan mampu memberikan contoh teladan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung hipotesis kedua dalam penelitian ini. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Atmojo (2012) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Fatima Bushra *et al.* (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional positif mempengaruhi kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan, dan kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan.

Berdasarkan hasil analisis, hasil pembahasan, dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan kepada manajemen LPD desa adat kerobokan adalah sebaiknya lebih meningkatkan kesempatan promosi yang ada di LPD agar kepuasan kerja karyawan menjadi meningkat dalam hal kesempatan promosi pada karyawan, karyawan LPD desa adat kerobokan sebaiknya lebih dapat memotivasi dirinya sendiri karena dengan karyawan lebih bisa memotivasi dirinya sendiri maka kepuasan kerja karyawan akan dapat tercapai dan pemimpin LPD desa adat kerobokan sebaiknya mampu lebih membuat karyawan merasa bangga dengan pendirian yang kuat karena apabila pemimpin mampu melakukannya dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan dapat tercapai.

DAFTAR REFERENSI

- Abd Rahman Ahmad, Mohd Nazir Mohd Adi, Haris Md. Noor, Abdul Ghafar Abdul Rahman & Tan Yushuang. 2013. The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses. *Published by Canadian Center of Science and Education*. 9 (9), pp: 172-178.
- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*. 1 (3), h: 1-9.
- Ardana, Komang, NI Wayan Mujiati, dan A.A. Ayu Sriathi. 2009. *Prilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Graha ilmu.
- Atmojo, Marnis. 2012. The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *Business studies*, 5 (2), pp:113-128.
- Ealias, Abi. 2012. Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlational study. *Research journal of commerce dan behavioural science*, 01 (4), pp:37-42.

- Elzette Pieterse-Landman. 2012. The relationship between transformational leadership, employee engagement, job characteristics and intention to quit. *Thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Commerce (Industrial Psychology) at Stellenbosch University.*
- Fatima Bushra Ahmad Usman Asvir Naveed. 2011. Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2 (18), pp:261-267.
- Grandey, A. 2000. Emotion Regulation in the Work Place: A New Way To Conceptualize Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), pp:95-110.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga
- Hulya Gunduz Cekmecelioglu, Ayse Gundel, Tugce Ulutas. 2012. Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia social and behavioral sciences*, 58, pp:363-369.
- Jaroslav, Belas. 2013. The Leadership Style and the Productiveness of Employees in the Banking Sector in Slovakia. *Journal of Competitiveness*, 5 (1), pp: 39-52.
- Ji-Eum Lee, Barbara A. Almanza, Soo Cheong (Shaum) Jang, Douglas C.nelson. 2012. Does transformation leadership style influence employees attitudes toward food safety practices. *Internasional journal of hospitality manajemen.*
- Konstantinos Kafetsios, Leonidas A. Zampetakis. 2007. Emotional Intelligen ceand Job Satisfaction:Testing the Mediatory Roleof Positive and Negative Affect at Work. *Personality and Individual Differences*, 44, pp:712-722
- Maharani, Vivin. 2013. Pengaruh Burn Out dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang Malang. *Jurnal Manajemen.*
- Maryana Kuswandi Jaya, Dedi Mulyadi, Eman Sulaeman. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.*Jurnal Manajemen*, 10 (1), pp : 1038-1046.

- Morad Rezaei Dizgah, Mehrdad Goodarzvand Chegini, Roghayeh Bisokhan. 2012. Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2 (2), pp: 1735-1741.
- Nata Wirawan, I Gusti Putu. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistic 2 (Statistic Infrensia)*. Denpasar: Keraras Emas.
- Rahyuda, I Ketut, Murjana Yasa, I Gusti dan Yuliarmi, Ni Nyoman. 2004. *Metodelogi Penelitian*. Diktat Kuliah pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Rapareni, yussi. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (Jenius)*. 3 (1), h: 36-53.
- Rino Fitriansyah, Bambang Swasto S, dan Djahur Hamid. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 4 (2), pp: 1-8
- Rivai H. veithzal. Dan Sogala Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perubahan*. Jakarta: Grafindo Persada
- Robbins. 2008. *Prilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sumodiningrat, Gunawan. 2007. *Ekonometrika Pengantar*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Suyana Utama, Made. 2009. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Sastra Utama.
- Titah Mustika Alam, Taher Alhabsji, dan Kusdi Rahardjo. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. 2 (2), pp: 1-6
- Umer Paracha, By M., Adnan Qamar, Anam Mirza, Inam-ul-hassan, Hamid Waqas. 2012. Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job

Satisfaction Study of Private School (Educator) In Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*. 12 (4), pp: 55-64.

Vannecia Marchelle Soegandhi, Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom.,MM.,MSM. 2013. Pengaru Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.*Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra* . 1 (1), h: 1-12.