

## **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada SMP Negeri 2 Sumbergempol Kabupaten Tulungagung)**

Sawal Sartono, Gautama Sastra Waskita, Dyan Arintowati, Retnaningsih

[Sawal.sartono@gmail.com](mailto:Sawal.sartono@gmail.com), [dyanarintowati@stienganjuk.ac.id](mailto:dyanarintowati@stienganjuk.ac.id)

Universitas Islam Kadiri, Universitas Tulungagung, STIE Nganjuk

### *Abstract*

This study aims to determine the Effect of Emotional Intelligence and Organizational Culture on Teacher Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables at SMP Negeri 2 Sumbergempol, Tulungagung Regency. To manage HR efficiently and effectively, organizations must pay attention to each individual through human resource management. The organization ensures the effective and efficient use of human talent to achieve organizational goals. This research is an explanatory research. This research was conducted at SMP Negeri 2 Sumbergempol, Tulungagung Regency. The population in this study were teachers and staff at SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. The sampling method used is purposive sampling. The results showed that emotional intelligence had a positive and significant effect on employee performance at SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Emotional intelligence on employee performance through job satisfaction at SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Organizational culture on employee performance through job satisfaction at SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung.

***Key words: Teacher Performance, Emotional Intelligence and Organizational Culture, Job Satisfaction***

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMP Negeri 2 Sumbergempol Kabupaten Tulungagung. Untuk mengelola SDM secara efisien dan efektif, organisasi harus memperhatikan setiap individu melalui manajemen sumber daya manusia. Organisasi memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini merupakan explanatory research. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Sumbergempol Kabupaten Tulungagung. Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan pegawai di SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai di SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Budaya organisasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung.

**Kata Kunci: Kinerja Guru, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja**

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Bohlander & Snell (2010), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari kekuatan mental dan fisik individu, yang disusun sedemikian rupa sehingga setiap individu dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Untuk mengelola SDM secara efisien dan efektif, organisasi harus memperhatikan setiap individu melalui manajemen sumber daya manusia, yang sejalan dengan pernyataan Mathis dan Jackson (2006) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah desain sistem formal di dalamnya. Organisasi memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Rivai (2004) menyebut manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu bidang manajemen umum, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. SDM diberikan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tantangan setiap organisasi adalah memperbaiki, meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai dan organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2003), efisiensi adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dengan kemampuan, usaha dan kesungguhan serta waktu dalam memenuhi kewajibannya sesuai standar dan kriteria.

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam hubungan kinerja pekerjaan. Menurut Gibson (1998), budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma dari setiap organisasi. Budaya organisasi dapat meningkatkan atau merusak keefektifannya tergantung pada karakteristik, keyakinan, dan standar nilai. Robbins (2002) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem kesamaan makna antar anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Anggotanya membentuk suatu sistem kesamaan makna, yang juga menjadi pembeda dari organisasi lain. Dalam studi Awadhi dan Saad (2013) ditunjukkan bahwa nilai dan norma organisasi didasarkan pada hubungan karyawan. Prestasi kerja memiliki dampak yang kuat pada budaya perusahaan karena meningkatkan produktivitas. Budaya organisasi yang kuat memungkinkan manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif.

SMP Negeri 2 Sumbergempol Kabupaten Tulungagung sebagai lembaga penyelenggara layanan pendidikan bertanggung jawab terhadap pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas bagi masyarakat. Pemenuhan tanggung jawab tersebut

tentunya akan terwujud apabila lembaga yang menyelenggarakan layanan pendidikan juga memperhatikan mutu. Perubahan peraturan pemerintah tentang sistem kerja, untuk perubahan aturan dan struktur organisasi. Perubahan UU Pendidikan juga mempengaruhi perubahan strategi untuk mencapai visi pendidikan. Perubahan tersebut mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi bagi pimpinan SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung dalam rangka pengambilan kebijakan guna usaha meningkatkan kinerja pegawai khususnya terhadap guru melalui perspektif budaya organisasi, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Salovey & Mayer (1990), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau dan membedakan perasaan dan emosi seseorang maupun orang lain, dimana informasi tersebut digunakan untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang. Sedangkan menurut Goleman (2007), kecerdasan emosional adalah sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Seseorang yang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati orang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam lingkungannya.

Robbins (2002), mendefinisikan budaya organisasional sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasional adalah tentang bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan tentang apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak. Sedangkan menurut Gibson (1998), budaya organisasional didefinisikan sebagai sistem yang menembus nilai kepercayaan dan norma dalam setiap organisasi. Budaya organisasional dapat mendorong dan mencegah keefektifannya tergantung pada karakteristik, kepercayaan, dan norma nilai.

Spector (1998), menyebutkan kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang tentang berbagai aspek dalam pekerjaan mereka. Hal ini terkait dengan apakah orang tersebut menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Robbins (2008), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

## 2. Metode

Penelitian ini merupakan *explanatory research* atau penelitian penjelasan untuk membuktikan hubungan kausal antar variabel. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran akan hubungan antara variabel kecerdasan emosional, budaya organisasional, dengan variabel antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Populasi dalam

penelitian ini adalah guru dan pegawai di SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, dimana dalam teknik ini pengambilan sampel dari populasi dilakukan berdasarkan suatu kriteria tertentu. Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data primer dari penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dan studi pustaka. Kuesioner ditujukan kepada pegawai untuk mengisinya. Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Studi pustaka merupakan sumber informasi yang relevan yang berkaitan dengan pembahasan atau topik yang sedang diteliti yang diperoleh dari laporan penelitian, karya ilmiah, jurnal, tesis, skripsi dan lain sebagainya.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai koefisien regresi (beta) 0,883 dengan probabilitas (p) = 0.000 ≤ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh masing-masing individu maka semakin tinggi kinerja yang diberikan pegawai kepada instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fadhlah (2015) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mohamad & Jais (2016) yang menyatakan bahwa indikator-indikator dari kecerdasan emosional (*self-awareness, self-regulation, self-motivation, empathy, dan social skills*) memiliki dampak positif yang besar pada kinerja.

Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
X1.1	59	3	5	166	4.39
X1.2	59	3	5	171	4.49
X1.3	59	3	5	175	4.57
X1.4	59	4	5	196	4.30
X1.5	59	3	5	174	4.55
Kecerdasan Emosional	59	32	38	1484	40.29
Rata-rata mean					4.53

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional memiliki peran signifikan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang mengarah pada tenaga kerja dengan kinerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Beauvais et al. (2011) juga menyatakan bahwa kinerja memiliki korelasi yang signifikan dengan keseluruhan dimensi kecerdasan emosional. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Shooshtarian et al. (2013), menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Pegawai dengan kecerdasan

emosional yang lebih tinggi dan memiliki keterampilan dalam pengendalian emosi memiliki kinerja yang lebih tinggi karena mereka mahir dalam menilai dan mengatur emosi diri sendiri, serta menyadari tentang pengaruh emosi pada perilaku dan hasil. Penelitian yang dilakukan Dhani & Sharma (2017) juga mengungkapkan bahwa terdapat efek positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja.

Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
X2.1	59	3	5	172	4.51
X2.2	59	3	5	172	4.51
X2.3	59	3	5	171	4.49
X2.4	59	3	5	178	4.63
X2.5	59	3	5	170	4.47
Lingkungan Kerja	59	31	39	1721	45.12
Rata-rata mean					4.51

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif Budaya Organisasi

Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai koefisien regresi (beta) 0,752 dengan probabilitas (p) =  $0.000 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dianggap dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan *personal impact*. Penelitian yang dilakukan Flemming (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki hubungan signifikan positif dengan praktik manajemen kinerja organisasi.

Selain itu penelitian yang dilakukan Awadh & Saad (2013) juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasional dengan kinerja pegawai. Hubungan positif antara budaya dan kinerja membantu dalam meningkatkan hasil organisasi karena mengarah pada peningkatan produktivitas. Dalam organisasi, budaya yang kuat memungkinkan manajemen pegawai menjadi lebih efektif dan efisien. Sifat dan kekuatan budaya organisasional mempengaruhi keberlanjutan dan efektivitas organisasi.

Penelitian yang dilakukan Sangadji & Sopiah (2013) menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik budaya organisasional dalam suatu organisasi maka semakin baik kinerja para anggota organisasi tersebut. Hal ini karena anggota organisasi bergabung dan bekerja dalam suatu organisasi bukan hanya ingin mendapatkan kebutuhan finansial saja, tetapi juga ingin bekerja dengan situasi yang nyaman dan baik.

Penelitian yang dilakukan Utami, dkk (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasi maka semakin baik kinerja pegawai. Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai organisasi, kemudian berinteraksi menjadi norma-norma yang dijadikan sebagai pedoman untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga budaya organisasi membantu mempersatukan organisasi dalam membuat standar yang tepat mengenai suatu aturan yang harus dilakukan oleh pegawai.

Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Z.1	59	3	5	171	4.49
Z.2	59	3	5	166	4.39
Z.3	59	3	5	173	4.53
Z.4	59	3	5	173	4.53
Z.5	59	3	5	178	4.63
Motivasi Kerja	59	28	44	1546	41.55
Rata-rata mean					4.51

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai koefisien regresi (beta) 0,937 dengan probabilitas (p) =  $0.000 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hira & Waqas (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menjadi lebih produktif dalam organisasi dimana akan meningkatkan kinerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Khan et al. (2011) menunjukkan bahwa aspek-aspek dalam kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Organisasi harus mempertimbangkan semua faktor seperti promosi, kondisi kerja, rekan kerja, dan sifat pekerjaan yang memiliki dampak signifikan pada tingkat kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus fokus pada semua aspek kepuasan kerja dan tidak hanya salah satu dari faktor-faktor tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan Fu (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Fadhlalh (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik faktor-faktor kepuasan kerja maka akan semakin baik kinerja, begitu juga sebaliknya, semakin baik faktor-faktor kinerja akan semakin baik pula kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap

kinerja yaitu sebesar 0,883 lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,828. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di SMP Negeri 2 Sumbergempol Kabupaten Tulungagung.

Dalam penelitian ini dibuktikan bahwa pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Mohamad & Jais (2016) menyebutkan bahwa indikator-indikator kecerdasan emosional memiliki dampak positif pada kinerja. Untuk mempertahankan kinerja yang tinggi dan keunggulan kompetitif, kecerdasan emosional harus dikembangkan dan ditingkatkan melalui pendekatan yang sistematis dan konsisten.

Penelitian yang dilakukan Dhani & Sharma (2017) juga mengungkapkan bahwa ada efek positif dan signifikan dalam kecerdasan emosional terhadap kinerja. Kecerdasan emosional dianggap sebagai salah satu faktor paling penting dalam memprediksi kesuksesan individu dan organisasi karena individu dengan kecerdasan emosional tinggi dapat merasakan emosi diri sendiri maupun emosi orang lain, mereka dapat mengevaluasi emosi-emosi ini dan mengaturnya lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang positif seperti yang diinginkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang tidak signifikan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yoke & Panatik (2016) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja. Kecerdasan emosional pegawai akan mempengaruhi kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan Vratskikh et al. (2016) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Maka kecerdasan emosional dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dan kepuasan kerja.

Pegawai dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka dengan kecerdasan emosional yang rendah secara parsial karena kecerdasan emosional sendiri mempengaruhi kinerja. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi umumnya lebih merasa puas dengan pekerjaan mereka dan mereka yang lebih puas dengan pekerjaan mereka umumnya akan berkinerja lebih baik daripada mereka yang kurang puas dengan pekerjaan mereka.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

##### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Pengaruh langsung dari kecerdasan emosional terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung. Pengaruh langsung dari budaya organisasional terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung budaya organisasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di SMP Negeri 2 Sumbergempol Tulungagung.

##### Saran

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Untuk meningkatkan budaya organisasi, sebaiknya instansi terus memperhatikan dan meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Meningkatkan kenyamanan pegawai dapat dilakukan dengan cara mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan, menciptakan suasana kerja yang baik, memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan selalu mengapresiasi segala bentuk usaha pegawai.

#### 5. Referensi

- Awadh, A. M., & Saad, A. M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*, 2(1), 168-175.
- Beauvais, A. M., Brady, N., O'shea, E. R., & Griffin, M. T. (2011). Emotional Intelligence and Nursing Performance Among Nursing Students. *Nurse Education Today*, 31, 396-401.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principle of Human Resource Management*. Canada: South Western - Cengage Learning.
- Dhani, P., & Sharma, T. (2017). Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees: A gender study. *Procedia Computer Science*, 180-185
- Fadlallah, A. W. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Science*, 2(1), 26-32.

- Flemming, P. L. (2016). The Effect of The Relationship Between Transformational Leadership, Organizational Culture and Performance. *Australian Journal of Business and Management Research*, 05, 1-13.
- Fu, W. (2014). The Impact of caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *J Bus Ethics*, 339-349.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Goleman, D. (2007). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hakim, A. (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital of District Konawe Southeast Sulawesi. *The International Journal of Engineering And Science*, 4(5), 33-41.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hira, A., & Waqas, I. (2012). A Study of Job Satisfaction and It's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 3, 174-180.
- Jais, J., & Mohamad, M. (2015). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teacher. *Procedia Economics and Finance*, 675682.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697-2705.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (R. Saraswati, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). *Emotional Intelligence: Imagination, Cognition, and Personality*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sangadji, E. M., & SOPIAH. (2013). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughtout East Java). *International Journal of Learning & Development*, 3, 1-18.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.

Shooshtarian, Z., Ameli, F., & Lari, M. A. (2013). The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment. *Iranian Journal of Management Studies*, 6, 23-43.