

**PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP JOB SATISFACTION
PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A SALEMBA****Muhammad Hanif Divanda, Padmono Wibowo**

Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Email : hanif.divanda99@gmail.com, padmonowibowo@gmail.com**Abstrak**

Kesuksesan dalam kerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual saja, namun juga didukung oleh kemampuan mengelola emosi yang menunjukkan baik tidaknya cara berinteraksi kepada orang lain. Kemampuan emosi ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga pegawai dapat dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Salemba. Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 132 pegawai dengan sampel yang telah ditetapkan melalui sampel acak sebanyak 30 pegawai. Dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji regresi linier sederhana dan uji korelasi linear, dengan menggunakan program software IBM SPSS statistic Versi 22. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karena nilai signifikansi (sig) $0,013 < 0,05$.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Lembaga Pemasarakatan.

Abstract

Success at work is not only supported by intellectual abilities, but also supported by the ability to manage emotions which shows whether or not the way of interacting with others is good. This emotional ability can affect employee job satisfaction so that employees can make a good contribution to the organization. The purpose of this study was to examine the effect of emotional intelligence on employee job satisfaction at Class IIA Salemba Penitentiary. The type of research used is quantitative research. The population in this study amounted to 132 employees with a predetermined sample through a random sample of 30 employees. In testing the hypothesis in this study using validity and reliability tests, normality tests, linearity tests, simple linear regression tests and linear correlation tests, using the IBM SPSS statistics software program Version 22. Based on the research it can be seen that emotional intelligence variables have an influence on satisfaction variables work because the significance value (sig) is $0.013 < 0.05$.

Keywords: *Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Penitentiary.*

PENDAHULUAN

Pada suatu perusahaan terdapat berbagai macam instrumen guna mendorong tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Instrumen - instrumen yang dimaksud adalah bahan baku, tenaga kerja, teknologi, dan modal. Diantara instrumen tersebut, terdapat salah satu yang paling penting yaitu tenaga kerja atau bisa disebut sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan pendorong berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi. Faktor sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting untuk memberikan suatu keuntungan disamping sebagai penggerak dinamika organisasi atau perusahaan.

Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala hal, terutama dalam bidang pekerjaan, saat ini keberhasilan dan kesuksesan dalam kerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual saja, namun juga didukung oleh kemampuan mengelola emosi. Goleman (2000) menyebut kemampuan tersebut sebagai Emotional Intelligence atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient).

Pentingnya peran pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, dan disiplin karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi pegawai kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno,2011:263)

Petugas pemasyarakatan merupakan aset penting untuk direktorat jendral pemasyarakatan. Seorang petugas pemasyarakatan dituntut harus memiliki pengetahuan, keterampilan, maupun sikap atau perilaku yang baik terhadap pelayanan publik yang dilakukannya. Lembaga Pemasyarakatan merupakan organisasi atau lembaga yang memerlukan adanya kapabilitas dari seorang petugas agar tujuan lembaga tersebut bisa tercapai. Lembaga Pemasyarakatan merupakan tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia, agar dapat melakukan proses berintegrasi terhadap

masyarakat sehingga dapat berperan kembali menjadi anggota masyarakat yang bebas bertanggung jawab.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere*, yang berarti bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Daniel Goleman, emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi berkaitan dengan perubahan fisiologis dan berbagai pikiran.¹³ Jadi, emosi merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, karena emosi dapat merupakan motivator perilaku dalam arti meningkatkan, tapi juga dapat mengganggu perilaku intensional manusia.

Seperti yang telah diuraikan di atas, bahwa semua emosi menurut Goleman pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Jadi berbagai macam emosi itu mendorong individu untuk memberikan respon atau bertingkah laku terhadap stimulus yang ada. Dalam *the Nicomachea Ethics* pembahasan Aristoteles secara filsafat tentang kebajikan, karakter dan hidup yang benar, tantangannya adalah menguasai kehidupan emosional kita dengan kecerdasan. Nafsu, apabila dilatih dengan baik akan memiliki kebijaksanaan; nafsu membimbing pemikiran, nilai, dan kelangsungan hidup kita. Tetapi, nafsu dapat dengan mudah menjadi tak terkendalikan, dan hal itu seringkali terjadi. Menurut Aristoteles, masalahnya bukanlah mengenai emosionalitas, melainkan mengenai keselarasan antara emosi dan cara mengekspresikan.

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Keterampilan EQ bukanlah lawan keterampilan IQ atau keterampilan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ini merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 1998). Sejalan dengan pandangan Robbins, Luthans (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap

sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja dapat diukur melalui kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial dan situasi kerja (George & Garcth, 1997). Masing-masing akan diuraikan sebagai berikut:

1. Kepribadian

Merupakan cara pandang seseorang yang terbentuk karena perasaan, pikiran, dan keyakinan. Meliputi: pemanfaatan kemampuan, prestasi, kemajuan, kreativitas, dan kemandirian.

2. Nilai-Nilai

Merupakan nilai-nilai kerja yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik. Meliputi: imbalan, pengakuan, tanggung jawab, jaminan kerja, dan layanan sosial.

3. Pengaruh Sosial

Merupakan pengaruh yang terbentuk karena rekan kerja, kelompok dan budaya organisasi. Meliputi: aktivitas/kegiatan, kebijakan perusahaan, rekan kerja, nilai moral dan status.

4. Situasi Kerja

Merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, bawahan, kondisi fisik. Meliputi: wewenang, hubungan dengan atasan, pengawasan teknis, keberagaman tugas dan kondisi kerja.

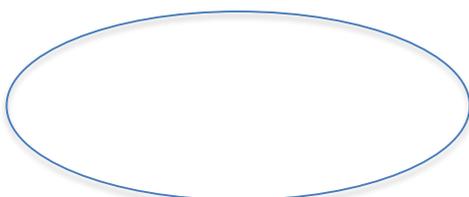
Dalam melakukan analisis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi uji regresi. Berdasarkan hal tersebut peneliti membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat Pengaruh Emotional Intelligence (X) terhadap Job Satisfaction (Y)

H_1 : Terdapat Pengaruh Emotional Intelligence (X) terhadap Job Satisfaction (Y)

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini mengenai Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja.



X : Emotional Intelligence*Y : Job Satisfaction*

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah di Lapas Kelas II A Salemba, Jakarta.. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Lapas Kelas II A Salemba. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis dalam yang kemudian dibagikan kepada para responden. Penelitian ini menggunakan 16-item Emotional Intelligence dan 3-item Job Satisfaction. Setiap kuesioner menggunakan skala Likert lima poin (1 = Sangat tidak setuju hingga 5 = Sangat setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pernyataan pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu pernyataan dapat dikatakan valid dengan melihat hasil nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Selain itu, cara lain untuk mengetahui validitas setiap pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom r hitung dan r tabel. Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka instrumen pernyataan yang diuji dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung $< r$ tabel maka instrumen pernyataan yang diuji dinyatakan tidak valid. Berikut ini adalah nilai Sig. dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel-nilai r tabel dari 30 responden adalah 0,361

Tabel 1.

Uji Validitas Variabel X (Emotional Intellegence) dan Y (Job Satification)

Item	Nilai Sig	Nilai α	Ket
X1_1	0,000	0,05	Valid
X1_2	0,000	0,05	Valid

X1_3	0,000	0,05	Valid
X1_4	0,000	0,05	Valid
X1_5	0,000	0,05	Valid
X1_6	0,000	0,05	Valid
X1_7	0,000	0,05	Valid
X1_8	0,000	0,05	Valid
X1_9	0,008	0,05	Valid
X1_10	0,000	0,05	Valid
X1_11	0,000	0,05	Valid
X1_12	0,002	0,05	Valid
X1_13	0,000	0,05	Valid
X1_14	0,000	0,05	Valid
X1_15	0,000	0,05	Valid
X1_16	0,000	0,05	Valid
Y1_1	0,605	0,361	Valid
Y1_2	0,729	0,361	Valid
Y1_3	0,685	0,361	Valid

Sumber: Data primer SPSS, 2023

Dari table 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikasi pada Variabel X (Emotional Intellegence) dan Variabel Y (Job Satification) $< 0,05$ maka dinyatakan Valid.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur dalam suatu prosedur pengukuran. Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas α dengan table Kriteria sebagai berikut :

Tabel 2
Tabel Kriteria Reliabilitas

No.	Interval	Kriteria
-----	----------	----------

1.	<0,200	Sangat Rendah
2.	0,200-0,399	Rendah
3.	0,400-0,599	Cukup
4.	0,600-0,799	Tinggi
5.	0,800-1,000	Sangat Tinggi

Tabel 3
Tabel Reliability Statistics Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	16

Sumber: Data primer SPSS, 2023

Tabel 4
Tabel Reliability Statistics Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	3

Sumber: Data primer SPSS, 2023

Hasil dari Uji Reliabilitas Variabel X (Transactional Leadership) dan Variabel Y (Inovasi) dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, hasil uji nilai Cronbach Alpha (α) variabel X (Emotional Intelligence) sebesar 0,917 dan variabel Y (Job Satisfaction) sebesar 0,853, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dinyatakan reliabel atau konsisten.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau biasa

disebut asumsi klasik. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, dengan dasar pengambilan kesimpulan jika nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan data terdistribusi dengan normal. Sedangkan, jika nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$, maka dapat disimpulkan data tidak terdistribusi dengan normal.

Tabel 5
Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53605500
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.155
	Positive	.155
	Negative	-.125
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai signifikasi (sig) 0,065, sesuai dengan syarat uji normalitas maka nilai signifikasi (sig) 0,065 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

D. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui, apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 6
Tabel Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * EI Between Groups	(Combined)	59.800	16	3.738	1.893	.126
	Linearity	17.042	1	17.042	8.632	.012
	Deviation from Linearity	42.758	15	2.851	1.444	.256
Within Groups		25.667	13	1.974		
Total		85.467	29			

Sumber: Data primer SPSS, 2023

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan deviation from linearity senilai 0,256. Angka ini melebihi

0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (Kecerdasan Emosional) dan Y (Kepuasan Kerja) memiliki hubungan linier.

E. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 7
Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.199	.171	1.563

a. Predictors: (Constant), EI

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer SPSS, 2023

Dari Tabel Model Summary tersebut, diketahui nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,447$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,19$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel Emotional intelligence (X) menerangkan variabel Job Satisfaction (Y) sebesar 19,9%, sedangkan sisanya sebesar 80,1% diterangkan oleh variabel lain.

Tabel 8
Tabel ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.042	1	17.042	6.974	.013 ^b
	Residual	68.424	28	2.444		
	Total	85.467	29			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), EI

Sumber: Data primer SPSS, 2023

Tabel Anova tersebut digunakan untuk menguji koefisien menggunakan uji F. Misalkan digunakan tingkat kepercayaan 95%. Maka dasar pengambilan keputusan pada SPSS cukup memperhatikan nilai signifikansi. Bila nilai Sig. $< 0,05$ (5%), maka H_0 akan ditolak. Pada tabel tersebut diketahui nilai Sig. $0,013 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Dengan demikian, kecerdasan emosional mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Tabel 9

Tabel Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.970	2.351		2.964	.006
	EI	.091	.034	.447	2.641	.013

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer SPSS, 2023

Tabel Coefficients (a) digunakan untuk membuat persamaan regresi, sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = a+bX$, persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapa nilai Y atau variabel Kecerdasan Emosional jika diketahui nilai X-nya.

Misalkan, diketahui nilai X sebesar 7, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a+bX = 6,970 + 0,091(7) = 3,263$. Maka bila diketahui $X = 7$ maka $Y = 3,263$.

Keterangan:

Y = Variabel Emotional intelligence

X = Variabel Job Satification

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

F. Analisis Korelasi Linear Sederhana

Analisis korelasi adalah suatu teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan atau korelasi antarvariabel.

Tabel 10

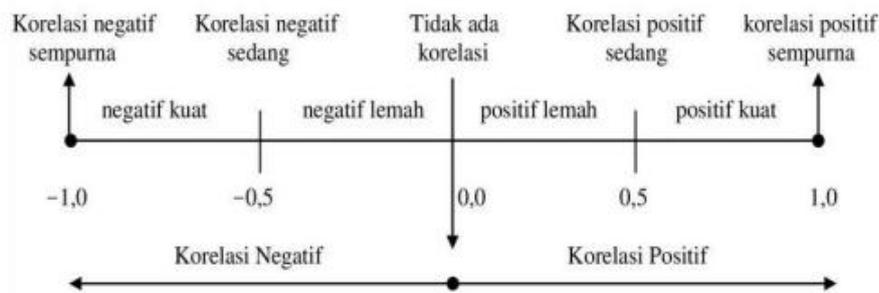
Tabel Correlations

		EI	KK
Correlations	Pearson Correlation	1	.447*
	Sig. (2-tailed)		.013
	N	30	30

Correlations	Pearson Correlation	.447*	1
	Sig. (2-tailed)	.013	
	N	30	30

Sumber: Data primer SPSS, 2023

Pada Tabel Correlations, dapat diketahui bahwa Korelasi Pearson (Pearson Correlation) untuk Emotional intelligence dan Kepuasan Kerja sebesar 0,447.



Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang lemah antara variabel Emotional intelligence dan Job Satisfaction. Positif artinya apabila variabel Emotional intelligence meningkat, maka variabel Job

KESIMPULAN

Simpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Emotional Intelligence terhadap Job Satisfaction di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Salemba. Terdapat pengaruh positif Emotional Intelligence terhadap Job Satisfaction yaitu dengan nilai signifikansi (sig) 0,013 sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima karena nilai signifikansi (sig) $0,013 < 0,05$ dengan demikian variabel X (Emotional Intelligence) mempengaruhi variabel Y (Job Satisfaction) di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Salemba. Tingkat pengaruh Emotional Intelligence terhadap Job Satisfaction di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Salemba ialah sebesar 19% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, jadi Inovasi didalam Lembaga Masyarakat Kelas IIA Salemba terdapat pengaruh dari variabel lain.

SARAN

1. Saran Teoritis

Peneliti juga menyadari bahwa dalam penelitian ini sumber-sumber dan referensi yang terkait secara langsung dengan penelitian yang digunakan masih kurang. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi

sumber-sumber dan referensi yang akurat terkait dengan permasalahan yang diangkat

2. Saran Praktis

Kecerdasan emosional pegawai tidak lepas dari peranan organisasi, seperti mengatur tugas pokok dan fungsi dari setiap lini pekerjaan, tidak ada tumpang tindih tugas yang dapat mengakibatkan gesekan secara emosional antar pegawai. Selain itu, organisasi dapat juga memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawannya. Dengan terasahnya kecerdasan emosional maka akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai.

REFERENSI

- Agustian & Ginanjar, A. 2005. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ Emotional Spiritual Quotient. The ESQ Way 165, 1 Ihsan, 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Penerbit Aga.
- Aldag, R & Resckhe, W. 1997. *Employee Value Added:Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization*. <http://docstoc.com/search/employee-value-added-measuring-discretionary-effort-and-it-is-value-to-the-organization>. Diunduh pada tanggal 15 Desember 2012
- Wibowo, Ario. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Karyawan Asuransi Perorangan AJB Bumiputera 1912 Malang*. Skripsi yang Tidak Dipublikasikan: Universitas Brawijaya Malang
- Apriani, D., & Hartoyo, W. E. (2012). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sandang AsiaMaju Abadi Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(4), 76-86
- Indermun, M. V., & SaheedBayat, M. (2013). *The Job Satisfaction-Employee Performance Relationship: A Theoretical Perspective*. *International Journal of Innovative Research in Management*, 2(1), 1-9
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2016). *Leader Emotional Intelligence and Sub Ordinate Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Main, Mediator, and Moderator Effects*. *Journal Personality and Individual Differences*, 102, 13-24.
- Nur, S. (2013). *Konflik,Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khirun Ternate*. *Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 1(3), 739-79
- Patton, Patricia. 2001. *EQ di Tempat Kerja*. Jakarta:Pustaka Delapratasa
- Golemen, D. 2000. *Working With Emotional Intellegent*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Nurhasanah, Siti. 2019. *Statistika 1 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba.
- Nurhasanah, Siti. 2019. *Statistika 2 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba.