



Editor:
Mochammad Isa Anshori S.E., M.Si.



MONOGRAF **MEMBANGUN KEPUASAN DAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL**



Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE., M.MT., CIRR., CHRA

MONOGRAF MEMBANGUN KEPUASAN DAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang berperan penting di dalam suatu organisasi. Kinerja sumber daya manusia menjadi kunci sukses kemajuan organisasi. Setiap organisasi berkepentingan untuk memperbaiki, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja individu maupun organisasi. Kinerja pegawai yang baik dapat didorong oleh adanya kecerdasan emosional individu dan kepuasan kerja pegawai. Kecerdasan Emosional merupakan penggerak yang dapat menimbulkan aspek-aspek energi, kekuatan, daya tahan, dan stamina. Kecerdasan Emosional sangat berperan penting dalam keberhasilan kerja. Kepuasan dengan kinerja memiliki hubungan yang erat. Kepuasan kerja dirasakan ketika karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sehingga karyawan merasa senang atas pencapaian tersebut. Kecerdasan emosional dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai para pegawai. Kepuasan kerja mendorong pegawai agar dapat berkinerja lebih baik dan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan organisasi.

MONOGRAF
MEMBANGUN KEPUASAN DAN KINERJA
PEGAWAI MELALUI KECERDASAN
EMOSIONAL

Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE., M.MT., CIRR., CHRA



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

**MONOGRAF MEMBANGUN KEPUASAN DAN KINERJA
PEGAWAI MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL**

Penulis : Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE.,
M.MT., CIRR., CHRA

Editor : Mochammad Isa Anshori S.E., M.Si.

Desain Sampul : Herlina Sukma

Tata Letak : Ardyan Arya Hayuwaskita

ISBN : 978-623-487-915-5

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, MARET 2021**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2021

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul “Membangun Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional”. Kami menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang berperan penting di dalam suatu perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia, segala perencanaan dan harapan perusahaan dapat terlaksana dan tercapai, sebab manusia memberikan akal, pikiran, dan kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Sumber daya manusia dikatakan berprestasi apabila memberikan kinerja maksimal untuk perusahaan. Mengenai kegiatan sumber daya manusia ialah: perencanaan SDM, pengadaan pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian.

Salah satu tantangan dalam setiap organisasi adalah memperbaiki, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja karyawan maupun organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penentu dalam keberhasilan organisasi.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
BAB 2 KECERDASAN EMOSIONAL	7
A. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	7
B. Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional.....	8
C. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional	9
D. Ciri-Ciri Kecerdasan Emosional yang Tinggi	11
E. Indikator-Indikator Kecerdasan Emosional.....	12
BAB 3 KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI.....	15
A. Kinerja Pegawai	15
B. Kepuasan Kerja	21
BAB 4 KECERDASAN EMOSIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA	25
A. Kecerdasan Emosional dan Kinerja	25
B. Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja.....	27
C. Kepuasan Kerja dan Kinerja.....	28
D. Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja di Instansi Pemerintahan.....	31
BAB 5 PENUTUP	77
DAFTAR PUSTAKA.....	81
TENTANG PENULIS.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi Bappeda Pamekasan.....	33
Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Model-1.....	57
Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Model-2.....	58
Gambar 4 Histogram Normalitas Persamaan Model-1	59
Gambar 5 Histogram Normalitas Persamaan Model-2	59
Gambar 6 Uji normal P-P Plot Persamaan Model-1.....	60
Gambar 7 Uji normal P-P Plot Persamaan Model-2.....	61
Gambar 8 Hubungan antar variable.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Rekapitulasi Absensi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pamekasan Tahun 2019.....	3
Tabel 2	Tingkat Pendidikan Pegawai Bappeda Kabupaten Pamekasan	4
Tabel 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 5	Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat pendidikan.....	35
Tabel 6	Operasional Variabel Kecerdasan Emosional (X).....	39
Tabel 7	Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y)	40
Tabel 8	Operasional Variabel Kepuasan Kerja (Z)	41
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X)	53
Tabel 10	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	54
Tabel 11	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)	54
Tabel 12	Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 13	Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan Model-1 Coefficientsa	56
Tabel 14	Hasil Multikolinearitas Persamaan Model-2 Coefficientsa	56
Tabel 15	Kolmogorov-Smirnov Test Persamaan Model-1	62
Tabel 16	Kolmogorof-Smimov Test Persamaan Model-2	62
Tabel 17	Hasil Uji F Persamaan Model-1	63
Tabel 18	Hasil Uji F Persamaan Model-2	64
Tabel 19	Hasil Uji t Persamaan Model-1	65
Tabel 20	Hasil Uji t Persamaan Model-2	66
Tabel 21	Koefisien determinasi R dan R ² Persamaan model 1	67
Tabel 22	Koefisien determinasi R dan R ² Persamaan model 2	67

BAB

1

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang berperan penting di dalam suatu perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia, segala perencanaan dan harapan perusahaan dapat terlaksana dan tercapai, sebab manusia memberikan akal, pikiran, dan kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Sumber daya manusia dikatakan berprestasi apabila memberikan kinerja maksimal untuk perusahaan. Mengenai kegiatan sumber daya manusia ialah: perencanaan SDM, pengadaan pengarah, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Oleh sebab itu perusahaan melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Sudiyanto, 2015).

Pegawai negeri sipil (PNS) merupakan unsur utama dari sumber daya manusia aparatur negara, mempunyai peranan yang beragam dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sosok pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai negeri yang memiliki kinerja yang baik dimana dihasilkan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan siap menghadapi tantangan masa depan setiap akan adanya berbagai perubahan-perubahan dalam menghadapi era globalisasi.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pamekasan merupakan lembaga teknis daerah dibidang

BAB 2

KECERDASAN EMOSIONAL

A. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (1998) dalam Labbaf (2011:537) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional adalah sesuatu yang dimiliki seseorang dalam hal mampu memotivasi diri sendiri maupun orang lain, memiliki ide-ide yang menumbuhkan semangat kerja, memiliki harapan-harapan positif di masa depan, dan mampu beradaptasi di lingkungan kerja (Agustian, 2011:41).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memahami dan mengendalikan emosi diri maupun orang lain, membangun hubungan harmonis antar karyawan agar tercipta lingkungan yang nyaman (Patton dalam Riyanto, 2012:253).

Dari beberapa pengertian di atas, kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang yang dapat memberikan pengaruh positif bagi diri sendiri dan orang lain. Dengan memiliki kecerdasan emosional, seseorang akan mudah mengenali emosi diri dan emosi orang lain, sehingga menimbulkan hubungan yang harmonis dalam bekerja.

BAB 3

KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2010:547) adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Riniwati (2011:50) kinerja adalah sebuah pengukuran dalam mengerjakan tugasnya dan dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas, kinerja pegawai merupakan hasil atau target yang dicapai oleh seorang pegawai dalam bekerja, baik target pekerjaan individu maupun target kerja tim. Target kerja diberikan oleh perusahaan kepada pegawai-pegawai untuk segera diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan dari perusahaan. Target kerja dikatakan berhasil ketika hasilnya sesuai dengan apa yang diharapkan dan waktu pengerjaan selesai sesuai waktu yang ditentukan, dalam artian tidak molor. Jika molor akan menghambat pengerjaan pekerjaan lain, dan akan membutuhkan biaya yang lebih.

BAB 4

KECERDASAN EMOSIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA

A. Kecerdasan Emosional dan Kinerja

1. Adha & Mulyaningsih (2018)

Dalam kajian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Kewirausahaan”, kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja kewirausahaan pada UMKM Kreatif di Warehouse 22 Bandung.. Metode kajian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel kajian ini adalah seluruh UMKM Kreatif di Warehouse 22 Bandung yang berjumlah 24 UMKM Kreatif. Dan menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi sederhana dan analisis deskriptif. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja kewirausahaan dengan tingkat besarnya pengaruh sebesar 53,2% dan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Persamaan kajian ini dengan kajian yang akan dilakukan adalah pada variabel kecerdasan emosional dan kinerja. Perbedaan kajian ini adalah teori yang digunakan pada setiap variabel, kerangka pemikiran, lokasi penelitian, dan kajian selanjutnya menggunakan variabel kepuasan kerja.

BAB

5

PENUTUP

Melalui buku ini kita dapat mengetahui bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat. Hal ini dapat menjadi sumber referensi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Buku ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Kajian yang dilakukan oleh Beauvais et al. (2011) berjudul *Emotional Intelligence among Saudi Nursing Students on Performance and Its Relationship to Their Critical Thinking Disposition at College of Nursing*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Labbaf (2011:63) kecerdasan Emosional berpengaruh pada kinerja dimana seseorang dapat mengelola emosinya dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya akan membawa orang tersebut mampu bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi. Menurut Riyanto (2012:24) semakin meningkatnya kecerdasan emosional pegawai, maka akan berpengaruh terhadap kinerja dimana seseorang semakin mampu memotivasi dirinya untuk bekerja dengan baik sehingga mempunyai kinerja yang tinggi.

Adapun hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat dilihat bahwa persoalan kecerdasan emosional memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai yaitu kurangnya kesadaran untuk memotivasi diri sendiri yang berakibat pada kinerja. Hal ini sejalan dengan tanggapan responden sebesar 25.3% yang berarti bahwa kurang mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki sehingga berakibat pada kurangnya untuk memotivasi diri

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Fadli dan Mulyaningsih, Hendrawati D. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Kewirausahaan. *e-Proceeding of Management: Vol.5, No.3*.
- Aftab, Hira dan Idrees, Waqas. 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*. Vol. 3 No. 19 October, 2012.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2011. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosio dan Spiritual ESQ*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Al Tridhonanto. 2010. *Meraih Sukses dengan Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia.
- Ardana, I Cenik, dan Agoes, Sukrisno. (2013). *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Edisi Revisi. Jakarta: Salemba Empat.
- Ardiansyah, Yusuf dan Sulistiyowati, Lisa H. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2, No.1.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badawy El, Tarek A dan Magdy, Mariam M. 2015. Assessing the Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Faculty Members with Respect to Gender and Age. *International Business Research*; Vol. 8, No. 3.
- Beauvais, A. M., Brady, N., O'shea, E. R., & Griffin, M. T. (2011). Emotional Intelligence and Nursing Performance Among Nursing Stidents. *Nurse Education Today*, 31, 396-401.
- Damayanti, Riski, Hanafi, Agustina, dan Cahyadi, Afriyadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2*.

- Daud, Firdaus. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Motivasi Belajar terhadap hasil Belajar Biologi Siswa SMA 3 Negeri Kota Palopo. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, Volume 19, Nomor 2*.
- Ealias, A., & George, J. (2014). Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlation Study. *The International Journal's Research Journal of Commerce & Behavioural Science, 01, 37-42*.
- Ferry, Yudhi dan Susy Suhendra. 2011. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah Kredit (Studi Kasus pada BPR Arthaguna Sejahtera). *Jurnal Pasca Sarjana Manajemen Perbankan Universitas Gunadharma, Vol 2, No.1*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah B, Uno M. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrawati. 2015. *Metode Kajian Manajemen dan bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Aditama.
- Issa, Dua'a Abdul rahim Mohammad, Fais Ahmad, Gelaidan, Hamid Mahmood. 2013. Job Satisfaction and turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. *Middle East Journal of Scientific Research*. Vol. 14, No. 4: pp. 525-531.
- 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*.
- Kholisin. 2014. Kecemasan Berbicara Ditinjau dari Konsep Diri dan Kecerdasan Emosional. *Jurnal Ilmu Dakwah, Vol. 34, 77 - 102*.
- Labbaif, Hasan. 2011. *Emotional intelligence and its role in collaboration*. Las Vegas: Proceedings of ASBBS.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Media.

- Mandala, Erlangga A. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kepuasan Kerja yang Berdampak terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta. *Jurnal Kajian Bisnis*, vol. 26, no. 1
- Mangkunegara, Anwar P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono. 2010. *Metode Kajian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohamad, Mafuzah dan Juraifa, Jais. 2016. Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers. *Procedia Economics and Finance*35, 674 – 682.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN Media.
- Najavi, Muhammad dan Mousave Setareh. 2012. Studying the effect emotional quotient on employees job satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness*, Vol 2, No.1.
- Nurita, Meita. 2012. *Hubungan antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Puspitawati. (2013). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Rachmelya, Emma dan Suryani, Arna. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi *Frontliner Bakti PT Bank Central Asia Tbk KCU Jambi*. *Ekonomis : Jurnal of Economics and Business* Vol.1 No.1.
- Riduwan. 2010. *Sakala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.

- Rivai, Veitzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, Y. 2012. *Paradigma Baru Pembelajaran*. Jakarta: Kencana.
- Safira. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja di PT BCI Asia Cabang Jakarta, Vol 2, No.1.
- Sari, Rindiantika O dan Susilo, Heru. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 64 No. 1.
- Setiawan, Agung. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, Vol 2, No.1.
- Setyaningrum, Rani, Utami, Hamidah N, dan Ruhana, Ika. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 36 No. 1.
- Seyal, Afzaal H, dan Afzaal, Taha. 2013. An Investigation of Relationship among Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction: Evidence from Academics in Brunei Darussalam. *International Business Research*; Vol. 6, No. 3.
- 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.
- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudiyanto, Totok. 2015. Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai pada Fakultas

- Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 12, No.1.
- Sugiyono. 2013. *Metode Kajian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, Ace. 2012. Pengaruh Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan terhadap Pembangunan Pendidikan dan Sumber Daya Manusia Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2, No.1.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thomas, Hoerr. 2010. *Multiple Intelligence*. Bandung: Mizan.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Vratskikh, I., Masa'deh, R., Al-Lozi, M., & Maqableh, M. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 11, 69- 91.
- Weihui, Fu, Satish P, dan Deshpande. 2013. The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *J Bus Ethics*, 124:339-349
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, Iwan K. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, Vo.6, No.2.
- Wirawan, Putu A. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 3, No. 1.
- Wulan, Ratna. 2011. *Mengasah Kecerdasan Pada Anak*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yoke dan Panatik. 2016. The Mediatory Role of Job Satisfaction Between Emotional Intelligence and Job Performance. *International Business Management, Vol 10, Page No. 806-812.*

TENTANG PENULIS



Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal ST., SE., M.MT.

Adalah dosen tetap pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura. Pendidikan Sarjana diraih pada tahun 2004 di Jurusan Manajemen Universitas Airlangga Surabaya dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Gelar Magister Manajemen Teknologi diraih pada tahun 2004 di Program Studi Magister Manajemen Teknologi Institut Teknologi Sepuluh Nopember dengan konsentrasi Manajemen Teknologi Informasi. Gelar Doktor diraih pada tahun 2020 dari program studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.

Penulis memiliki ID sinta dengan nomor 6676394. Penulis menjadi dosen sejak tahun 2006 hingga saat ini dan aktif menulis serta menjadi narasumber beberapa pelatihan yang dilaksanakan di lingkungan internal dan juga dinas terkait. Penulis menekuni bidang manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi sejak 2002. Penulis saat ini juga mempunyai peran aktif sebagai pengelola jurnal baik sebagai *editor* dan *reviewer* di beberapa jurnal nasional. Email penulis yang bisa dihubungi yakni helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id