



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan PT Jasa Marga Cabang Semarang)**

Rezha Aditya, Suharnomo¹
Rezhaaditya@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze further about Transformational Leadership and Emotional Intelligent influence on employee performance with organizational commitment as mediating variable at PT. Jasa Marga Cabang Semarang. The population in this study were all employees of PT. Jasa Marga cabang Semarang. Samples of this study are 74 employees. The techniques of data testing in this research includes the reliability test, the validity test, the classical assumption test, path analysis, and the Sobel test to examine the mediation effect with SPSS application. The hypothesis in this study is the transformational leadership, Emotional Intelligence, and organizational commitment has positive and significant on employee performance.

Keywords: Transformational Leadership, Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Robbins, 2005).

PT. Jasa Marga Cabang Semarang, berdiri sejak tahun 1983, berbarengan dengan pengoperasian Semarang Bypass. Kini cabang ini mengoperasikan jalan tol sepanjang 24,75 Km, yang mnghubungkan Srandol, Kaligawe dan Manyaran. Untuk mengoperasikan jalan tol ini, Cabang Semarang didukung 196 orang karyawan. Karyawan merupakan sumber daya vital yang dimiliki oleh PT. Jasa Marga Semarang karena dari kinerja karyawan yang baik ini akan membuat PT. Jasa Marga Semarang mampu mencapai target yang ditetapkannya. Namun berdasarkan data yang ada kinerja PT. Jasa Marga Cabang

¹ Corresponding author

Semarang mengalami penurunan yang terlihat dari volume lalu lintas cabang Semarang yang mengalami penurunan. Hal ini juga didukung oleh hasil evaluasi kinerja karyawan dari tahun 2012 yang mengalami penurunan hingga tahun 2015.

Tabel 1
Indeks Penilaian Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga Cabang Semarang

Tahun	Target	Indeks Karyawan	% Pencapaian
2012	9.5	8.3	87,37
2013	9.5	7.7	81,05
2014	9.5	7.7	81,05
2015	9.5	7.4	77,89

Sumber : PT. Jasa Marga Semarang, 2016

Penelitian Dwiyekti (2011) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Indica (2013) bahwa variabel komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Artinya tingginya hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik, karena gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan komitmen organisasional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Long dan Kowang (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen. Penelitian Rode et al (2007) dan Tiri et al (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Gunu dan Oladepo (2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut pendapat dari Simamora (2004:327) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat pada tahap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Definisi kinerja karyawan menurut Bernandin & Russell (1993:135) yang dikutip oleh Gomez (2003) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management*, “Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh seorang pemimpin yang memimpin organisasinya. Seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional mempunyai visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional juga memberikan inspirasi dan motivasi dalam diri karyawan, sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi yang tinggi. Seorang

karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan, maka dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Uraian tersebut sesuai dengan penelitian Bo (2013), Gathungu et al (2014) dan Lembang et al (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen kerja.

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen.

Kecerdasan Emosional dan Komitmen

Menurut Noe et. al, (2004), komitmen organisasi adalah merujuk kepada tahap seseorang pekerja menghubungkaitkan diri mereka dengan organisasinya. Pekerja yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan melihat organisasi sebagai sebahagian yang penting dalam kehidupannya. Pekerja akan setia pada organisasi mengikut kehendak dan dipengaruhi oleh kecerdasan emosi individu. Bagi pekerja yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai kesetiaan yang rendah terhadap organisasinya. Maka pekerja tersebut sukar untuk diberi motivasi kerana didapati mempunyai kecerdasan emosi yang rendah (Noe et. al, 2004). Hal ini sesuai dengan penelitian Gunu dan Oladepo (2014) dan Long dan Kowang (2015) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen kerja.

H₂ : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen

Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional memberikan kebebasan bagi karyawan untuk dapat memutuskan hal yang dianggap terbaik dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya kebebasan tersebut, maka karyawan akan dapat melakukan pekerjaan terbaik tanpa terikat oleh aturan yang kaku sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pendapat ini sesuai dengan penelitian Evasari (2014), dan Tiri et al (2015) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

H₃: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat dilihat dari sikapnya yang tidak cepat marah atas sikap orang lain kepadanya, tidak tergesa-gesa dalam melakukan pekerjaan, namun pekerjaan dikerjakan sesuai dengan skedul yang sudah direncanakan, proaktif terhadap ide orang lain, dan sikap-sikap lainnya (Robbins, 2008). Sehingga semua orang akan merasa nyaman apabila berhadapan dengan seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik. Dengan demikian seseorang tersebut akan memiliki banyak hubungan yang baik kepada sesama karyawan lainnya dan kepada atasannya dan hal ini akan berimplikasi pada kinerja. Sehingga semakin tinggi kecerdasan emosi seorang karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut

Uraian ini sesuai dengan penelitian Rode et al (2007), Gunu dan Oladepo (2014) dan Tiri et al (2015) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.

H₄: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.

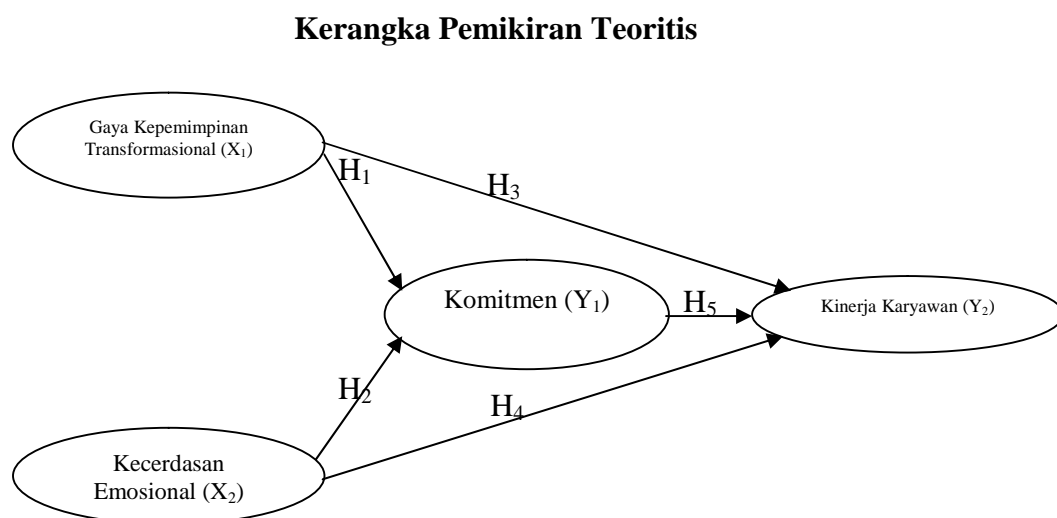
Komitmen dan Kinerja Karyawan

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Dengan adanya komitmen maka karyawan akan merasa lebih memiliki kepercayaan terhadap perusahaan sehingga mau bekerja dengan lebih baik lagi.

Uraian tersebut sesuai dengan penelitian Abrivianto et al (2014), Gunu dan Oladepo (2014) dan Lembang et al (2015) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja.

H₅ : Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja

Gambar 1



Sumber: Bo (2013), Gathungu et al (2014), Lembang et al (2015), Gunu dan Oladepo (2014), Long dan Kowang (2015), Evasari (2014), Tiri et al (2015), Abrivianto et al (2014)

METODE PENELITIAN

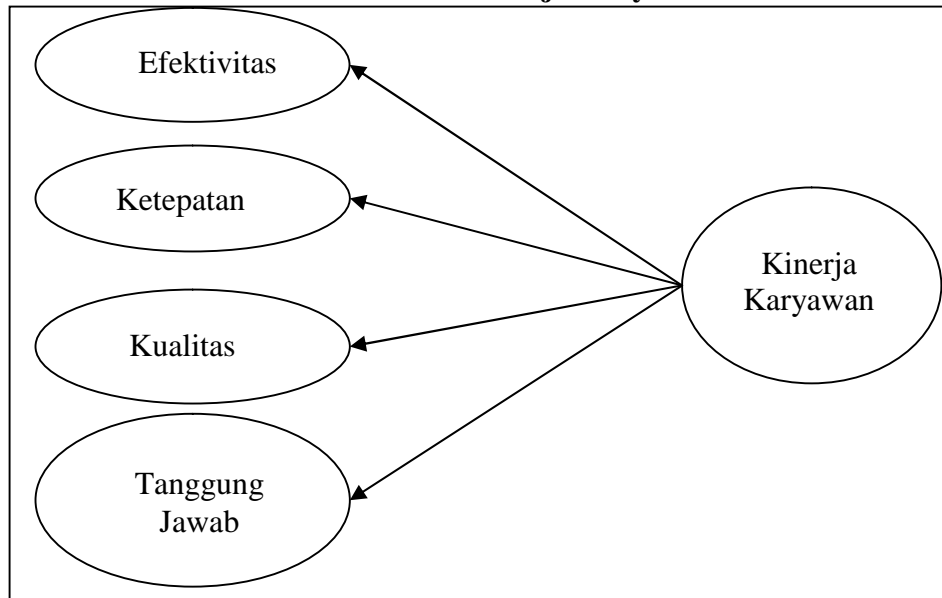
Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. *Variabel Independen* yang digunakan adalah kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional. *Variabel Dependennya* adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan *variabel Interveningnya* adalah Komitmen

Variabel Dependen

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Gambar 2
Model Variabel Kinerja Karyawan

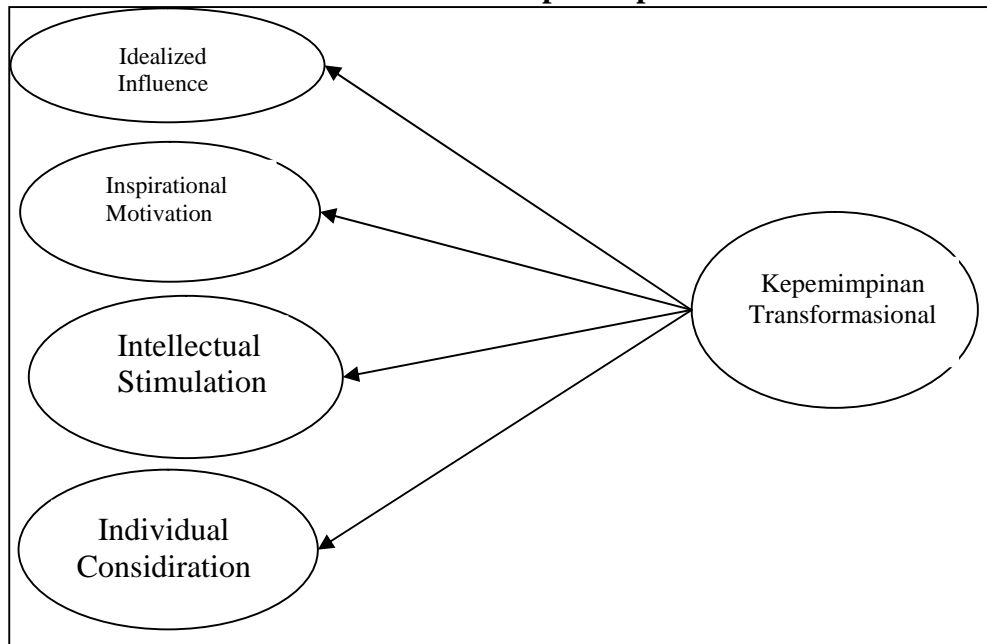


Sumber : Abrivianto et al, 2014

Variabel Independen**Gaya kepemimpinan transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu mentransformasikan organisasi dalam menghadapi perubahan (Suharsaputra, 2010)

Gambar 3
Model Variabel Kepemimpinan

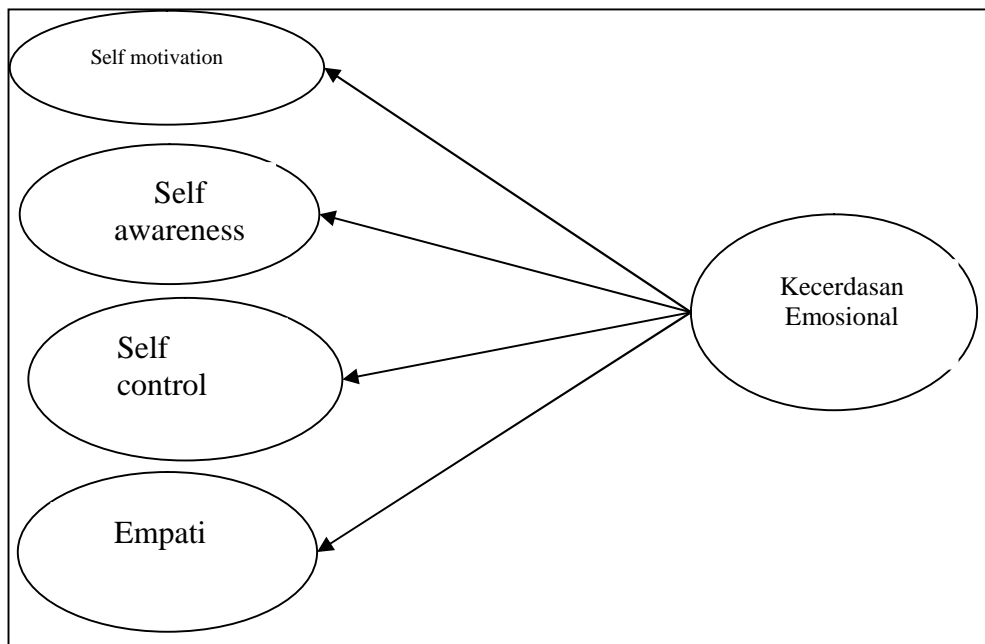


Sumber : Bass and Avolio (1996)

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional (Robbins, 2008)

Gambar 4
Model Variabel Kecerdasan Emosional



Sumber: Siberia schering

Variabel Intervening

Komitmen

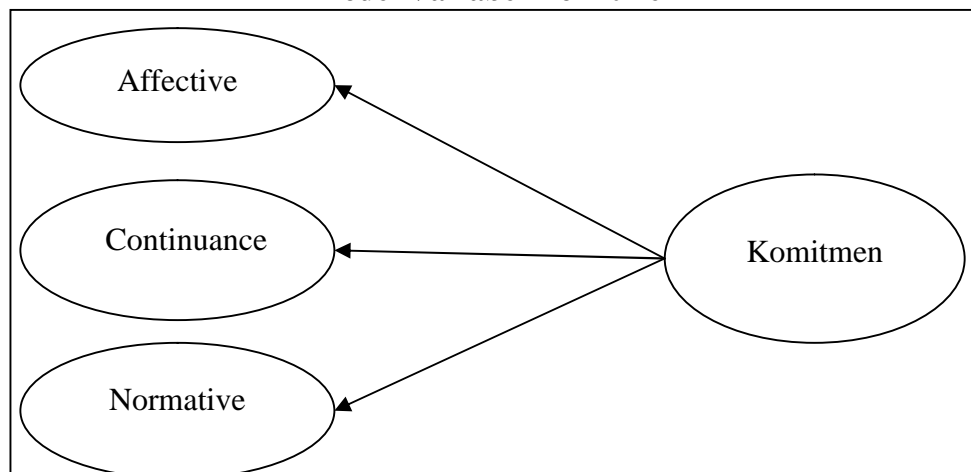
Menurut Daft (2003:11) komitmen organisasi adalah sikap penting yang mempengaruhi kinerja seseorang. Pendapat lain tentang komitmen menurut Meyer dan Allen (1991) ada tiga komponen dasar komitmen yang berbeda:

Affective commitment adalah suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, atau rasa cinta terhadap organisasinya.

Continuance commitment adalah perasaan untuk meninggalkan organisasi dikarenakan adanya kebutuhan untuk bertahan.

Normative commitment adalah adanya rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya yang didasari dengan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

Gambar 5
Model Variabel Komitmen



Sumber : Meyer and Allessis (1991)

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2012:115). Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Marga Cabang Semarang, yang jumlahnya pada saat dilakukan penelitian sebanyak 196 orang.

Karena jumlah populasinya terhitung yaitu 196 karyawan, maka dalam penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kelonggaran kesalahan yang digunakan (10 %)

Berdasarkan data jumlah karyawan di PT. Jasa Marga Cabang Semarang, jumlah populasi adalah 196 karyawan. Berdasarkan rumus di atas sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{196}{1 + 196 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = 66,21 \text{ dibulatkan } 66$$

Dari perhitungan diatas, sampel yang diperoleh sebanyak minimal 66 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya path antara Gaya kepemimpinan transformasional dan Kecerdasan emosional terhadap Komitmen dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Path 1

Persamaan *Path 1*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.844	.850		4.524	.000		
	Gaya kepemimpinan transformasional	.367	.102	.390	3.583	.001	.348	2.871
	Kecerdasan emosional	.424	.093	.495	4.548	.000	.348	2.871

$$\text{Persamaan } Y_1 = 0,390X_1 + 0,495X_2 + e$$

Dari persamaan path tersebut di atas menunjukkan bahwa :

b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,390 mempunyai arti jika gaya kepemimpinan transformasional lebih ditingkatkan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka komitmen akan juga meningkat.

b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,495 mempunyai arti jika kecerdasan emosional lebih ditingkatkan, sedangkan variabel yang lain adalah tetap (konstan), maka komitmen akan meningkat.

Path 2

Path antara gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan komitmen terhadap kinerja dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Persamaan Path 2

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-1.724	.828		-2.081	.041		
	Gaya kepemimpinan transformasional	.100	.096	.091	1.047	.299	.295	3.390
	Kecerdasan emosional	.622	.091	.624	6.826	.000	.270	3.707
	Komitmen	.292	.102	.251	2.865	.006	.292	3.419

$$\text{Persamaan } Y_2 = 0,091X_1 + 0,624X_2 + 0,251Y_1 + e$$

Dari persamaan path tersebut di atas menunjukkan bahwa :

b_3 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,091 mempunyai arti jika gaya kepemimpinan transformasional lebih ditingkatkan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja akan juga meningkat.

b_4 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,624 mempunyai arti jika kecerdasan emosional lebih ditingkatkan, sedangkan variabel yang lain adalah tetap (konstan), maka kinerja akan meningkat.

b_5 (nilai koefisien regresi Y_1) sebesar 0,251 mempunyai arti jika komitmen lebih ditingkatkan, maka kinerja akan meningkat.

Pembahasan Hipotesis

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis tentang koefisien regresi, yaitu untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggungjawabkan atau tidak.

Uji Signifikansi Pengaruh

Uji hipotesis Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t untuk Gaya kepemimpinan transformasional adalah 3,583 dengan hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional lebih ditingkatkan, maka hal itu akan dapat meningkatkan komitmen.

Uji hipotesis Kecerdasan emosional terhadap Komitmen

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t untuk kecerdasan emosional adalah 4,548 dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 dapat diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kecerdasan emosional tersebut lebih ditingkatkan maka hal itu akan dapat meningkatkan komitmen.

Uji hipotesis Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t untuk Gaya kepemimpinan transformasional adalah 1,047 dengan hasil signifikansi sebesar $0,299 > 0,05$. Signifikansi sebesar $0,299 > 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional karyawan tersebut lebih ditingkatkan, maka kinerja tidak akan berubah.

Uji hipotesis Kecerdasan emosional terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung untuk kecerdasan emosional adalah 6,826 dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 dapat diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kecerdasan emosional tersebut lebih ditingkatkan maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja.

Uji hipotesis Komitmen terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung untuk Komitmen adalah 2,865 dengan hasil signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_5 dapat diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara komitmen terhadap kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika komitmen tersebut lebih ditingkatkan maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen. Kepemimpinan transformasional juga memberikan inspirasi dan motivasi dalam diri karyawan, sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi yang tinggi. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen. Pekerja yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan melihat organisasi sebagai sebahagian yang penting dalam kehidupannya. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian juga terbukti bahwa karyawan merasa bahwa merasa pimpinan tidak memiliki visi dan jika memiliki visi juga kurang mampu menularkannya kepada karyawan, yang membuat kinerja karyawan tidak maksimal.

Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat dilihat dari sikapnya yang tidak cepat marah atas sikap orang lain kepadanya, tidak tergesa-gesa dalam melakukan pekerjaan, namun pekerjaan dikerjakan sesuai dengan skedul yang sudah direncanakan, proaktif terhadap ide orang lain, dan sikap-sikap lainnya. Komitmen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil Sobel Test untuk mengetahui apakah terjadi hubungan mediasi antara variable independen dan dependen, diketahui bahwa komitmen memediasi pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Berdasarkan koefisien determinasi, komitmen mampu dijelaskan oleh kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional sebesar 69,9%. Kinerja

mampu dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan komitmen sebesar 83,6%.

Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan. Adapun saran tersebut adalah : Dari persepsi responden, sebagian besar responden merasa bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Jasa Marga Cabang Semarang kurang berjalan dengan baik. Pimpinan sebaiknya dapat meningkatkan kemampuannya untuk mengkomunikasikan dengan jelas perubahan yang diinginkannya kepada karyawan sehingga karyawan mampu mengerti tujuan dan arah pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden merasa kecerdasan emosional karyawan masih rendah yang ditandai dengan perilaku kurang dapat menjaga emosi, mudah marah dan tersinggung serta sering mengulang kesalahan. PT. Jasa Marga Cabang Semarang sebaiknya mampu memberikan pelatihan agar karyawan dapat mengendalikan emosi karyawan dalam bekerja sehingga mampu mendukung kinerjanya. PT. Jasa Marga Cabang Semarang sebaiknya mampu memberikan motivasi kepada karyawan serta mendoktrin karyawan agar bangga terhadap perusahaan dan merasa bangga sebagai bagian dari perusahaan, sehingga karyawan akan merasa menjadi bagian dari perusahaan yang besar.

REFERENSI

- Djarkasih. 2004. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2010. *Administrasi Kependidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam, 2011. *Analisis Multivariate dengan menggunakan Aplikasi IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, James, L., John M. Ivancevich dan James H. Donnely Jr. 2006. *Organisasi : Perilaku dan Struktur*. Jakarta : Erlangga.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. BPF. Yogyakarta.
- Irianto, Dwiyono dan Abduh, Agung Muhammad. 2010. *Sumber Daya Manusia : Pengantar Konsep Dua Aplikasi*. Pendidikan dan Komputer IMKI PRIMA Group Primagama Semarang.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rao, Bhaskara., Sridar, D. 2007. *Job Satisfaction of School Teacher*. Tarun Offset Printer. New Delhi.



- Robbins, Stephen. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, STIE YPKN, Yogyakarta
- Steers, Richard M. 2001. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Refika Aditama. Bandung.
- Suharto dan Cahyono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI. Vol 3 No 1*. Hal: 13-30.
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Bo, Y. U. (2013). The Influence Study of Transformational Leadership in University on Teacher's Organizational Commitment : The Construction and Verification of a Theoretical Model. *Canadian Social Science*, 9(4), 1–12. <https://doi.org/10.3968/j.css.1923669720130904.5795>
- Farlen, F. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 7(2), 4–6.
- Gathungu, E. W. M., Iravo, M. A., & Namusonge, G. S. (2015). Transformational Leadership and Employee's Commitment: Empirical Review. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science Ver. II*, 20(7), 1–7. <https://doi.org/10.9790/0837-20720107>
- Gunu, U., & Oladepo, R. O. (2014). Impact of Emotional Intelligence on Employees' Performance and Organizational Commitment: A Case Study of Dangote Flour Mills Workers. *University of Mauritius Research Journal*, 20, 1–32.
- Kala, A., & Soetjipto, B. E. (2015). the Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee ' S Working Performance Through Organizational Commitment. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 13(7), 5307–5324.
- Kepemimpinan, G. (n.d.). Aprilia Dian Evasari Email : priliaeva@yahoo.co.id Jurusan Magister Manajemen , Program Pascasarjana , Universitas Islam Kediri Jl . Sersan Suharmaji No . 38 Kediri, 53–64.
- Long, C. S., & Kowang, T. O. (2015). The effect of leaders' emotional intelligence on employees' organization commitment in Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 377–381. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p377>
- Qureshi, I. A., Ali, R., Raza, H., & Whitty, M. (2015). The Impact of Leader's Emotional Intelligence on Employee Commitment. An Empirical Study in the Sports Industry of Sialkot, Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management Ver. I*, 17(5), 2319–7668. <https://doi.org/10.9790/487X-1751125134>
- Rode, J. C., Mooney, C. H., Arthaud-Day, M. L., Near, J. P., Baldwin, T. T., Rubin, R. S., & Bommer, W. H. (2007). Emotional intelligence and individual performance: Evidence of direct and moderated effects. *Journal of Organizational Behavior*, 28(4), 399–421. <https://doi.org/10.1002/job.429>



SETIAJI, A. (2012). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Semarang , Universitas Diponegoro*, 2015.

Teresia, N., & Suyasa, P. T. Y. S. (2008). Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Centre di PT . X, *10(2)*, 154–169.

Tiri, G., & Ogollah, K. (2015). Influence of Transformational Leadership Role on Performance of Virtual Project Teams in Safaricom Limited, *III(2)*.