
MENGELOLA TEAMWORK DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE SDM TENAGA KEPENDIDIKAN DI KOTA SERANG

Ranthy Pancasasti

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

ranthyipb@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis besarnya pengaruh: (1) kepemimpinan transformasional terhadap teamwork, (2) iklim organisasi terhadap teamwork, (3) emotional intelligence terhadap teamwork. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dan kualitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu Sumber Daya Manusia tenaga kependidikan Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kota Serang berjumlah 433 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan metode random sampling sebanyak 100 orang responden. Data primer dalam penelitian ini bersumber langsung dari responden. Data sekunder bersumber dari Dinas Pendidikan dan Badan Pusat Statistik Kota Serang dan Provinsi Banten, buku, internet, dan pihak lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dan kualitatif (metode analisis tabulasi, deskriptif, focus group discussion (FGD), dan root case analysis (RCA)). Sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa Kepemimpinan Transformational (X_1) berpengaruh langsung terhadap Teamwork (Y), Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Teamwork (Y), Emotional Intelligence (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Teamwork (Y).

Kata Kunci : *Transformasional Leadership; Teamwork; Emotional Intelligence*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the magnitude of the influence: (1) transformational leadership on teamwork, (2) organizational climate on teamwork, (3) emotional intelligence on teamwork. The data obtained in this study were analyzed using quantitative and qualitative analysis methods. The population in this study were Human Resources for elementary school (SD) education staff in Serang City totaling 433 people. Sampling is done by random sampling method of 100 respondents. Primary data in this study comes directly from respondents. Secondary data was sourced from the Education Office and the Serang City and Banten Province Statistic Center, books, internet, and other parties related to this research. Data collection techniques were carried out by interviews, questionnaires, and documentation studies. The data obtained in this study were analyzed using quantitative and qualitative analysis methods (tabulation analysis methods, descriptive, focus group discussion (FGD), and root case analysis (RCA)). In accordance with the results of this study that Transformational Leadership (X_1) has a direct effect on Teamwork (Y), Organizational Climate (X_2) has a positive direct effect on Teamwork (Y), Emotional Intelligence (X_3) has a positive direct effect on Teamwork (Y).

Keywords: *Transformasional Leadership, Teamwork, Emotional Intelligence*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Pendidikan dasar yang berkualitas merupakan salah satu indikator kunci keberhasilan dan kemajuan suatu bangsa, sehingga Sumber Daya Manusia tenaga kependidikan perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat dan profesional dalam bekerja. Di sisi lain, pada era globalisasi seperti sekarang ini, dimana sekolah sebagai suatu organisasi yang dinamis dapat terus tumbuh dan berkembang, maka sekolah harus memiliki kinerja yang baik, dan ditandai dengan adanya kesadaran kepala sekolah untuk dapat memiliki gaya kepemimpinan transformasional (transformational leadership) dan berbuat yang terbaik untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang sumber daya manusia (SDM) tenaga kependidikan, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh dalam meningkatkan teamwork dan emotional intelligence sumber daya manusia (SDM) tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat fenomena kontra indikator teamwork dan emotional intelligence sumber daya manusia (SDM) tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kota Serang, dimana masih ditemukannya:

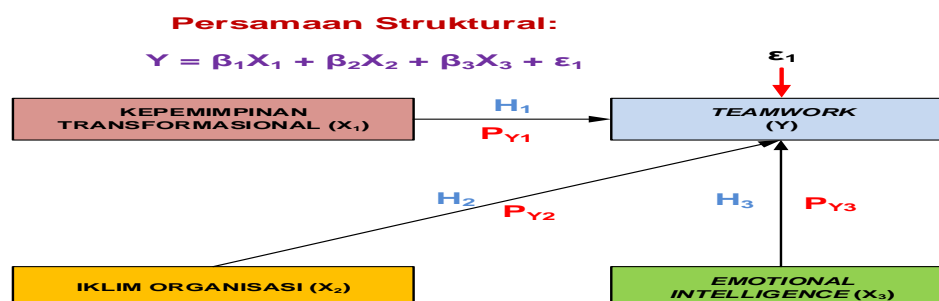
1. Sumber daya manusia (SDM) tenaga kependidikan yang: (1) belum mau menularkan secara utuh model pembelajaran yang dilakukannya kepada sumber daya manusia (SDM) tenaga kependidikan lainnya, karena SDM tenaga kependidikan tersebut tidak menginginkan keunggulannya dilakukan oleh SDM tenaga kependidikan lain (khawatir/takut tersaingi), walaupun SDM tenaga kependidikan tersebut baru selesai mengikuti pelatihan, (2) enggan membina SDM tenaga kependidikan lain, terutama penguasaan informasi, teknologi, dan komunikasi (ITK), seperti penggunaan komputer dan alat - alat teknologi informasi (TI) di bidang pendidikan sehingga kemampuan SDM tenaga kependidikan belum merata, (3) belum memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap siswa maupun SDM tenaga kependidikan lainnya, (4) belum memiliki kemampuan meredam emosi dengan baik saat berada di lingkungan kerjanya, seperti kurangnya kesabaran SDM tenaga kependidikan dalam mengajar siswa di kelas, (5) tidak mau membantu kepala sekolah dalam perencanaan pembelajaran yang bermutu, karena SDM tenaga kependidikan menganggap bahwa tugas perencanaan merupakan tugas kepala sekolah. Pada satu sisi, seharusnya mereka semua dapat menjadi teamwork yang saling bersinergi dalam merencanakan pembelajaran yang bermutu.
2. Kepala Sekolah sebagai pemimpin yang: (1) belum memiliki visi dan misi yang baik, (2) belum dapat menjadi contoh simbol keberhasilan bagi SDM tenaga kependidikan, (3) masih kaku dalam memimpin sehingga kurang mendapat kepercayaan dan penghargaan dari SDM tenaga kependidikan, (4) belum dapat menjadi inovator dan motivator bagi SDM tenaga kependidikan, (5)

kurang memberi kepercayaan kepada SDM tenaga kependidikan terutama dalam mengambil keputusan, (6) berlaku kurang objektif dan jujur pada SDM tenaga kependidikan, serta tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan SDM tenaga kependidikan.

Dalam jangka panjang, fenomena kontra indikator ini dapat memicu timbulnya konflik di sekolah dan ketidakpuasan kerja dari SDM tenaga kependidikan, sehingga teamwork yang solid dan emotional intelligence yang baik sulit tercipta. Situasi ini sudah diketahui pula oleh siswa pada umumnya. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah perbedaan dalam: (1) aspek yang dikaji, yaitu aspek teamwork dan emotional intelligence SDM tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kota Serang, dan (2) unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu SDM tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kota Serang.

1.2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kota Serang, selama 6 bulan terhitung mulai bulan Mei sampai dengan November tahun 2018. Populasi dalam penelitian ini yaitu SDM tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kota Serang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), berjumlah 433 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan metode random sampling dengan bantuan software Microsoft Excel, sebanyak 100 orang responden. Data primer dalam penelitian ini bersumber langsung dari responden. Data sekunder bersumber dari Dinas Pendidikan dan Badan Pusat Statistik Kota Serang dan Provinsi Banten, buku, internet, dan pihak lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dan kualitatif (metode analisis tabulasi, deskriptif, focus group discussion (FGD), dan root case analysis (RCA)). Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah teridentifikasinya langkah strategis yang perlu dilakukan untuk mengelola teamwork dan emotional intelligence SDM tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri di kota Serang (Gambar 2). Model analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



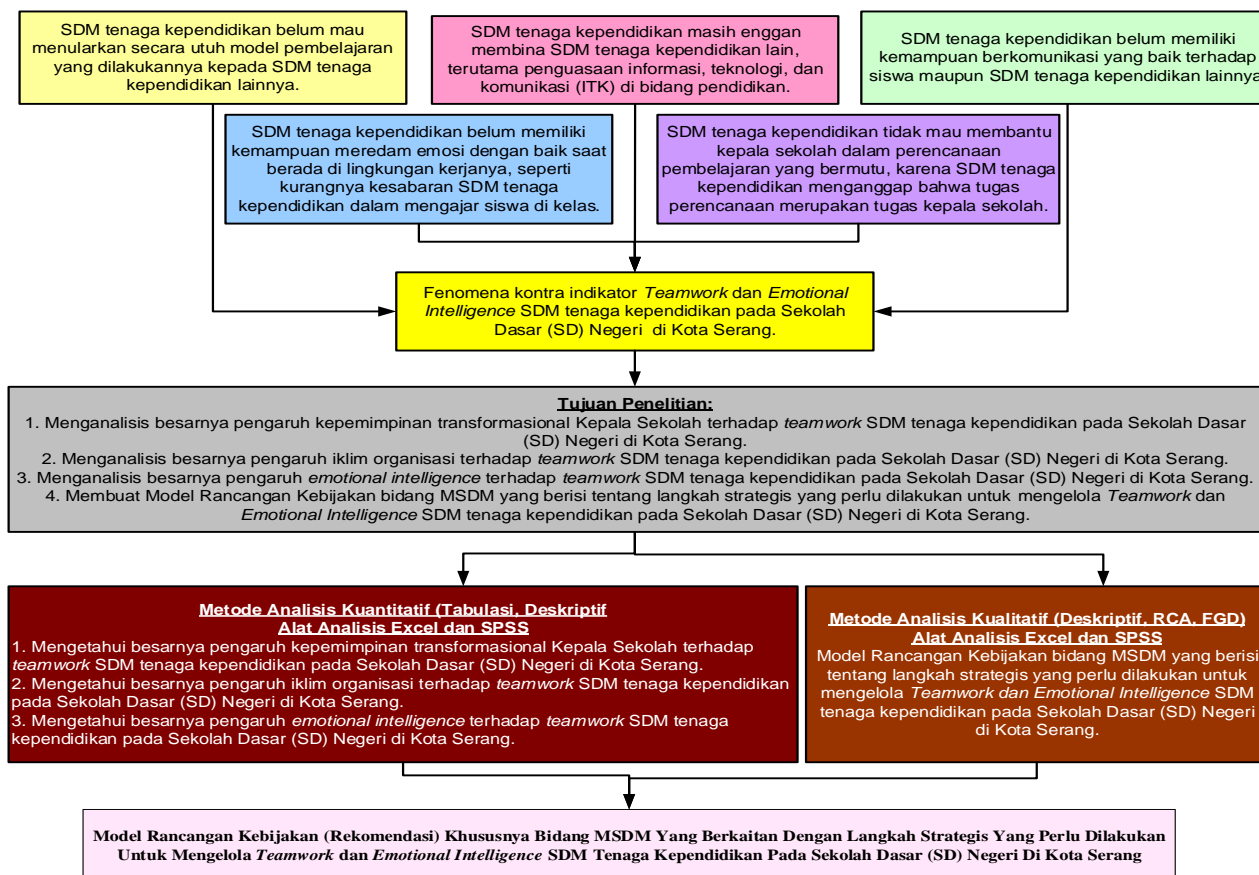
Gambar 1. Model Teoretik dari Variabel-Variabel Penelitian

2.1. Studi Pustaka

Luthans (2013) menyatakan bahwa: (1) pada umumnya teamwork dibentuk sebagai suatu kebutuhan organisasi agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai, (2) teamwork adalah tim yang berinteraksi dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja dalam bidang dan tanggungjawabnya, (3) teamwork dapat meningkatkan sinergi positif melalui upaya yang anggotanya menghasilkan suatu tingkat kinerja yang baik. Selanjutnya menurut Ginanjar (2012), emotional intelligence (kecerdasan emosi): (1) sangat penting dalam membina hubungan antar manusia karena emosi memegang peranan dalam hal mengembangkan institusi/lembaga, rasa ingin tahu, membantu mengantisipasi masa depan, memahami dan dapat memecahkan masalah penting, agar dapat mengambil keputusan yang tepat untuk diri sendiri maupun orang banyak dalam suatu organisasi atau lembaga, dan (2) meliputi unsur suara hati, kesadaran diri, motivasi, etos kerja, keyakinan, integritas, komitmen, konsistensi, persistensi, kejujuran, daya tahan, dan keterbukaan.

2.1.1. Kepemimpinan Transformasional dan Teamwork

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011: 488), "Transformational leadership is viewed as a more motivation approach to leadership than other managerial approaches". Kepemimpinan transformasional adalah gambaran/ anggapan bahwa pendekatan motivasi dalam memimpin lebih baik dari pada pendekatan manajerial lainnya. Steven L. McShane, dan Marry Ann Von Glinow (2010: 414) menyatakan bahwa terdapat empat karakteristik kepemimpinan transformasional sebagai berikut: (1) Stimulasi individual (individual stimulation). Pemimpin transformasional menstimulasi usaha bawahannya untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, pembatasan masalah, dan pendekatan dari situasi lama dengan cara baru, (2) Konsiderasi individual (individual consideration).



Gambar 2. Kerangka Berfikir Penelitian

Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor, (3) Motivasi inspirasional (inspirational motivation). Pemimpin transformasional berperilaku dengan tujuan untuk memberi motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang di sekitar, (4) Pengaruh idealis (idealized influence). Pemimpin transformasional berperilaku sebagai model bagi bawahannya. Pemimpin seperti ini biasanya dihormati dan dipercaya.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2011: 373) mendefinisikan teamwork sebagai,

Teamwork focus on the accomplishment of core operational level production and service tasks. Work team are designed to be relatively permanent. Their purpose is to produce goods or provide services, and they generally require a full-time commitment from their members.

Tim kerja merupakan sebuah kerjasama yang konsisten pada dua atau banyak orang yang bekerja antar bidang pada rentang waktu tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Definisi ini membantu memperjelas mengapa akhir-akhir ini begitu banyak organisasi yang telah merestrukturisasi proses kerja dalam tim. Penggunaan yang meluas dari tim diharapkan akan menciptakan potensi bagi suatu organisasi untuk peningkatan pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin tim yang dinamis memastikan bahwa semua anggota terlibat dalam penetapan tujuan tim. Setiap anggota tim tahu apa yang diharapkan dari dirinya, dan mengetahui peran rekan sesama anggota tim. Berdasarkan pemaparan tentang kepemimpinan transformasional dan teamwork di atas, terlihat adanya hubungan di antara keduanya, dimana pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional membutuhkan dukungan dari teamwork karyawan yang berkinerja tinggi dan solid untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Iklim Organisasi dan Teamwork

Owens dalam Soetopo (2012: 141) menyatakan bahwa, "Organizational climate is the study of preceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization". Iklim organisasi adalah suatu studi tentang persepsi individu yang ada dalam lingkungan organisasi. Kemudian Taguiri dan Litwin dalam Soetopo (2012: 141) mengartikan iklim organisasi sebagai suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang

dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Ostroff dalam Craig C. Pinder (2008: 54) mengusulkan tiga komponen utama dari dimensi iklim organisasi, yaitu:

Ultimately, Ostroff (1993) successfully proposed and supported a 12-dimension model of climate that the factor analyzed into three primary components: (1) an effect component that concerns interpersonal and social relationships among coworkers, (2) cognitive component that deals with individual's relationship with the workers, (3) an instrumental component that deals with the involvement of people and the orientation toward getting things accomplished in the organization.

Ostroff berhasil mengusulkan dan mendukung 12 model dimensi dari iklim organisasi, dimana faktor-faktor tersebut dianalisis menjadi tiga komponen utama, yaitu: (1) komponen yang mempengaruhi hubungan interpersonal dan sosial diantara rekan kerja, (2) komponen kognitif yang berkaitan dengan hubungan individual dengan pekerjaannya, dan (3) komponen instrumental yang berkaitan dengan keterlibatan orang-orang dan arah orientasi untuk mendapatkan sesuatu yang ingin dicapai oleh organisasi.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2011: 373) mendefinisikan teamwork sebagai,

Teamwork focus on the accomplishment of core operational level production and service tasks. Work team are designed to be relatively permanent. Their purpose is to produce goods or provide services, and they generally require a full-time commitment from their members.

Tim kerja merupakan sebuah kerjasama yang konsisten pada dua atau banyak orang yang bekerja antar bidang pada rentang waktu tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Definisi ini membantu memperjelas mengapa akhir-akhir ini begitu banyak organisasi yang telah merestrukturisasi proses kerja dalam tim. Penggunaan yang meluas dari tim diharapkan akan menciptakan potensi bagi suatu organisasi untuk peningkatan pencapaian tujuan organisasi. Robbins dan Coulter (2012: 564) menyatakan bahwa "Teamwork are groups whose members work intensively on a specific, common goal using their possitive synergy, individual and mutual accountability, and complementary skills". Kerjasama tim terdiri atas grup yang anggotanya bekerja sangat spesifik, memiliki tujuan positif, saling bertanggungjawab, dan saling melengkapi keahlian. Sebuah tim perlu menyatakan secara jelas maksud dan tujuannya, bukan hanya sekedar memahami apa

yang perlu dilakukan pada saat tersebut, tetapi memahami keseluruhan fokus tim. Tujuan dan sasaran yang dipahami oleh seluruh anggota tim akan meningkatkan komitmen. Berdasarkan pemaparan tentang iklim organisasi dan teamwork di atas, terlihat adanya hubungan di antara keduanya, dimana iklim organisasi yang baik akan membawa dampak terbentuknya teamwork yang solid dan saling bersinergi, sehingga akan meningkatkan kinerja dan tercapainya tujuan organisasi.

2.1.3. Emotional Intelligence dan Teamwork

Kecerdasan emosi menurut Efendi (2015: 412) merupakan salah satu kecerdasan yang sangat penting dan dibutuhkan oleh orang-orang yang ingin sukses dalam karir atau dalam hidupnya. Kecerdasan emosi akan memberikan manfaat dalam proses dan kualitas pembuatan keputusan, kepemimpinan, kemampuan mengatasi konflik, menjembatani kesenjangan, terobosan teknis dan strategis komunikasi, kerjasama, hubungan saling mempercayai, loyalitas pelanggan, kreativitas dan inovasi, mengelola diri sendiri secara efektif, kecakapan sosial, serta kemampuan bersikap tegas. Seorang pekerja biasa atau mereka yang menduduki posisi kepemimpinan memerlukan manfaat-manfaat kecerdasan emosi tersebut agar mereka mampu menjalankan fungsinya dengan baik dalam organisasi. Kualitas hubungan antar manusia dimulai dengan kecerdasan emosi. Keterampilan sosial yang baik akan membantu menciptakan interaksi yang lebih baik untuk negosiasi bisnis dan kemampuan untuk meniti karir yang berskala global. Fungsi dan manfaat ini sejalan dengan pandangan Baron dalam Efendi (2015: 18) bahwa, kecerdasan emosi meliputi optimisme, fleksibilitas, kemampuan mengelola stres, memecahkan masalah, kemampuan memahami perasaan orang lain, dan memelihara hubungan-hubungan antar pribadi yang memuaskan. Salovey dan Meyer dalam Efendi (2015: 19), menyatakan bahwa, kecerdasan emosi mencakup kemampuan memantau perasaan dan emosi sendiri maupun orang lain, membedakannya dan menggunakan informasinya untuk memandu pikiran serta tindakan seseorang.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2011: 373) mendefinisikan teamwork sebagai,

Teamwork focus on the accomplishment of core operational level production and service tasks. Work team are designed to be relatively permanent. Their purpose is to produce goods or provide services, and they generally require a full-time

commitment from their members.

Tim kerja merupakan sebuah kerjasama yang konsisten pada dua atau banyak orang yang bekerja antar bidang pada rentang waktu tertentu guna mencapai tujuan. Definisi ini membantu memperjelas mengapa akhir-akhir ini banyak organisasi yang telah merestrukturisasi proses kerja dalam tim. Penggunaan yang meluas dari tim diharapkan akan menciptakan potensi bagi suatu organisasi untuk peningkatan pencapaian tujuan organisasi. Tim yang berhasil atau berkinerja tinggi mempunyai karakteristik tertentu. Robbins dan Coulter (2012: 564) menyatakan, "Teamwork are groups whose members work intensively on a specific, common goal using their positive synergy, individual and mutual accountability, and complementary skills". Kerjasama tim terdiri atas grup yang anggotanya bekerja sangat spesifik, memiliki tujuan positif, saling bertanggungjawab, dan saling melengkapi keahlian. Sebuah tim perlu menyatakan secara jelas maksud dan tujuannya, bukan hanya sekedar memahami apa yang perlu dilakukan pada saat tersebut, tetapi memahami keseluruhan fokus tim. Tujuan dan sasaran yang dipahami oleh seluruh anggota tim akan meningkatkan komitmen. Kreativitas merupakan tanda tim yang dinamis, dengan jelas menetapkan peran dan tanggungjawab untuk semua anggotanya. Setiap anggota tim tahu apa yang diharapkan dari dirinya, dan mengetahui peran rekan sesama anggota tim. Secara kolektif, individu anggota merasa lebih kolektif dan menemukan bahwa aktivitas tim memperbaiki kepentingan dan semangatnya. Tim semacam itu mengembangkan karakter yang berbeda dan menonjol. Berdasarkan pemaparan tentang kecerdasan emosi dan teamwork di atas, terlihat adanya hubungan di antara keduanya, dimana kecerdasan emosi yang baik akan membawa dampak terbentuknya teamwork yang solid dan saling bersinergi, sehingga akan meningkatkan kinerja dan tercapainya tujuan organisasi.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Uji Normalitas

3.1.1. Kepemimpinan Transformasional dan Teamwork

H_0 : $L_{hitung} > L_{tabel}$ maka data terdistribusi normal.

H_1 : $L_{hitung} \leq L_{tabel}$ maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Transformatif (X₁) Dan Teamwork (Y)

Estimated Distribution Parameters

		Kepemimpinan_Transformatif	Team_work
Normal	Location	77,2700	113,1700
Distribution	Scale	5,31599	6,71957

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Pada Tabel 1, nilai L_{hitung} sesuai Estimated Distribution Parameters untuk variabel Kepemimpinan Transformatif sebesar 77.2700 dan Teamwork sebesar 113.1700. Nilai L_{tabel} ($n = 100, \alpha = 0.05$) adalah 0.0866. Sehingga nilai $L_{hitung} > L_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa data untuk variabel Kepemimpinan Transformatif dan Teamwork terdistribusi normal.

3.1.2. Iklim Organisasi dan Teamwork

$H_0 : L_{hitung} > L_{tabel}$ maka data terdistribusi normal.

$H_1 : L_{hitung} \leq L_{tabel}$ maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Variabel Iklim Organisasi (X₂) Dan Teamwork (Y)

Estimated Distribution Parameters

		Iklim_Organisasi	Team_work
Normal	Location	90,9600	113,1700
Distribution	Scale	7,38811	6,71957

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Pada Tabel 2, nilai L_{hitung} sesuai Estimated Distribution Parameters untuk variabel Iklim Organisasi sebesar 90.9600 dan Teamwork sebesar 113.1700. Nilai L_{tabel} ($n = 100, \alpha = 0.05$) adalah 0.0866. Sehingga nilai $L_{hitung} > L_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa data untuk variabel Iklim Organisasi dan Teamwork terdistribusi normal.

3.1.3. Emotional Intelligence dan Teamwork

$H_0 : L_{hitung} > L_{tabel}$ maka data terdistribusi normal.

$H_1 : L_{hitung} \leq L_{tabel}$ maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Variabel Emotional Intelligence (X₃) Dan Teamwork (Y)

Estimated Distribution Parameters

		Emotional_Intelligence	Team_work
Normal	Location	75,7500	113,1700
Distribution	Scale	5,80904	6,71957

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Pada Tabel 3, nilai L_{hitung} sesuai Estimated Distribution Parameters untuk variabel Emotional Intelligence sebesar 75.7500 dan Teamwork sebesar 113.1700. Nilai L_{tabel} ($n = 100, \alpha = 0.05$) adalah 0.0866. Sehingga nilai $L_{hitung} > L_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa data untuk variabel Emotional Intelligence dan Teamwork terdistribusi normal.

3.2. Uji Linearitas dan Signifikansi Koefisien Regresi dan Korelasi

3.2.1. Kepemimpinan Transformational dan Teamwork

Tabel 4. Hasil Regresi Variabel Kepemimpinan Transformational (X_1) dan Teamwork (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48,337	7,397		6,535	,000
1 Kepemimpinan_Transformasional	,839	,095	,664	8,786	,000

a. Dependent Variable: Team_work

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Persamaan regresi X_1 atas Y sesuai dengan data pada Tabel 4 adalah $Y = 48.337 + 0.839 X_1 + \epsilon_1$.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Variabel Kepemimpinan Transformational (X_1) dan Teamwork (Y)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1969,587	1	1969,587	77,192	,000 ^b
1 Residual	2500,523	98	25,516		
Total	4470,110	99			

a. Dependent Variable: Team_work

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Transformasional

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Pada Tabel 5, nilai $F_{hitung} = 77.192$ ($p_{value} = 0.00 < 0.05$, absolut significant). Nilai F_{tabel} ($\alpha =$

0.05, $db = 1/98$) adalah 3.94. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berarti persamaan regresi tersebut berpengaruh signifikan. Pada Tabel 4, nilai koefisien korelasi $r_{Y1} = 0.664$, dan nilai $t_{hitung} = 8.786$ ($p_{value} = 0.00 < 0.05$, absolut significant). Nilai t_{tabel} ($\alpha = 0.05$, $db = 98$) adalah 1.984. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berarti koefisien korelasi pada persamaan tersebut signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Transformational (X_1) dan Teamwork (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Team_work * Kepemimpinan_ Transformasional		(Combined)	2700,798	22	122,764	5,343	,000
	Between Groups	Linearity	1969,587	1	1969,587	85,716	,000
		Deviation from Linearity	731,211	21	34,820	1,515	,097
	Within Groups		1769,312	77	22,978		
	Total		4470,110	99			

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Sesuai hasil uji linearitas pada Tabel 6, diperoleh nilai $F_{hitung} = 85.716$ dengan nilai absolut linearity ($p_{value} = 0.00 < 0.05$). Sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ dan $db = 1/98$ diperoleh $F_{tabel} = 3.94$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut linear.

3.2.2. Iklim Organisasi dan Teamwork

Tabel 7. Hasil Regresi Variabel Iklim Organisasi (X_2) dan Teamwork (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	60,422	6,459		9,355	,000
Iklim_Organisasi	,580	,071	,638	8,193	,000

a. Dependent Variable: Team_work

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Persamaan regresi X_2 atas Y sesuai dengan data pada Tabel 7 adalah $Y = 60.422 + 0.580 X_2 + \epsilon_2$.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Variabel Iklim Organisasi (X_2) dan Teamwork (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1817,217	1	1817,217	67,129	,000 ^b
	Residual	2652,893	98	27,070		
	Total	4470,110	99			

a. Dependent Variable: Team_work

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Transformasional

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Pada Tabel 8, nilai $F_{hitung} = 67.129$ ($p_{value} = 0.00 < 0.05$, absolut significant). Nilai F_{tabel} ($\alpha = 0.05$, $db = 1/98$) adalah 3.94. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berarti persamaan regresi tersebut berpengaruh signifikan. Pada Tabel 7, nilai koefisien korelasi $r_{Y2} = 0.638$, dan nilai $t_{hitung} = 8.193$ ($p_{value} = 0.00 < 0.05$, absolut significant). Nilai t_{tabel} ($\alpha = 0.05$, $db = 98$) adalah 1.984. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berarti koefisien korelasi pada persamaan tersebut signifikan.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Variabel Iklim Organisasi (X_2) dan Teamwork (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Team_work * Iklim_Organisasi		(Combined)	2601,797	34	76,523	2,662	,000
	Between Groups	Linearity	1817,217	1	1817,217	63,222	,000
		Deviation from Linearity	784,580	33	23,775	,827	,721
		Within Groups	2116,063	65	32,555		
		Total	3340,750	99			

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Sesuai hasil uji linearitas pada Tabel 9 di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 63.222$ dengan nilai absolut linearity ($p_{value} = 0.00 < 0.05$). Sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ dan $db = 1/98$ diperoleh $F_{tabel} = 3.94$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut linear.

2.9. Emotional Intelligence dan Teamwork

Tabel 10. Hasil Regresi Variabel Emotional Intelligence (X_3) dan Teamwork (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	109,083	8,867		12,302	,000
Emotional_Intelligence	,654	,117	,647	6,462	,000

a. Dependent Variable: Team_work

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Persamaan regresi X_3 atas Y sesuai dengan data pada Tabel 10 adalah $Y = 109.083 + 0.654 X_3 + \epsilon_3$.

Tabel 11. Hasil Uji Signifikansi Variabel Emotional Intelligence (X_3) dan Teamwork (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,725	1	9,725	60,214	,000 ^b
Residual	4460,385	98	45,514		
Total	4470,110	99			

a. Dependent Variable: Team_work

b. Predictors: (Constant), Emotional_Intelligence

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Pada Tabel 11, nilai $F_{hitung} = 60.214$ ($p_{value} = 0.00 < 0.05$, absolut significant). Nilai F_{tabel} ($\alpha = 0.05$, db = 1/98) adalah 3.94. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berarti persamaan regresi tersebut berpengaruh signifikan. Pada Tabel 10, nilai koefisien korelasi $r_{Y3} = 0.647$, dan nilai $t_{hitung} = 6.462$ ($p_{value} = 0.00 < 0.05$, absolut significant). Nilai t_{tabel} ($\alpha = 0.05$, db = 98) adalah 1.984. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berarti koefisien korelasi pada persamaan tersebut signifikan.

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas Variabel Emotional Intelligence (X_3) dan Teamwork (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			903,504	25	36,140	,750	,788
Team_work * Emotional_ Intelligence	Between Groups	Linearity	9,725	1	9,725	60,202	,000
		Deviation from Linearity	893,779	24	37,241	,773	,757
	Within Groups		3566,606	74	48,197		
	Total		4470,110	99			

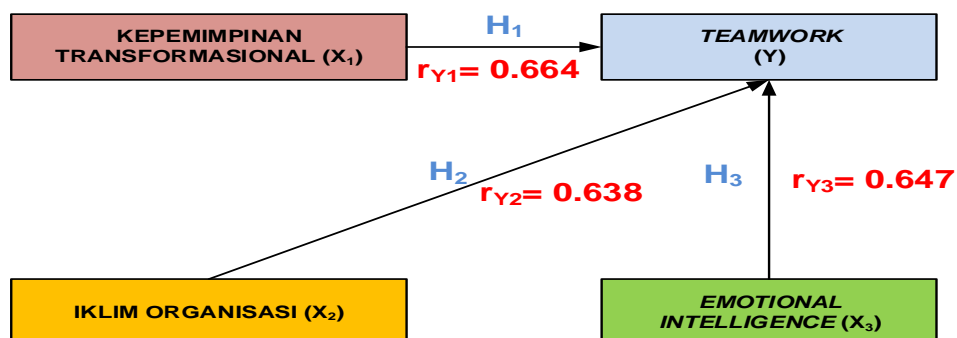
Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Pada Tabel 12, nilai $F_{hitung} = 60.202$ ($p_{value} = 0.00 < 0.05$, absolut significant). Nilai F_{tabel} ($\alpha = 0.05$, $db = 1/98$) adalah 3.94. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berarti persamaan regresi tersebut linear.

Tabel 13. Rekapitulasi Nilai Koefisien Korelasi Antar Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Iklim Organisasi (X_2), Emotional Intelligence (X_3), dan Teamwork (Y).

	(Y)	(X_1)	(X_2)	(X_3)
(Y)	1,000	,664	,638	,647
Pearson Correlation		1,000		
(X_1)	,664			
(X_2)	,638		1,000	
(X_3)	,647			1,000

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.



Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Gambar 3. Koefisien Korelasi Variabel Penelitian Kepemimpinan Transformasional (X_1), Iklim Organisasi (X_2), Emotional Intelligence (X_3), dan Teamwork (Y)

3.3. Perhitungan Koefisien Jalur

Tabel 14. Koefisien Jalur Persamaan Struktural Variabel Penelitian Kepemimpinan Transformasional (X_1), Iklim Organisasi (X_2), Emotional Intelligence (X_3), dan Teamwork (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36,466	9,494		3,841	,000
1 Kepemimpinan_ Transformasional	,558	,113	,442	4,935	,000
Iklim_ Organisasi	,330	,082	,363	4,051	,000
Emotional_ Intelligence	,646	,082	,640	6,567	,000

a. Dependent Variable: Team_work

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Pada Tabel 14, nilai koefisien jalur masing-masing variabel penelitian yaitu:

β_1 = nilai koefisien jalur Kepemimpinan Transformasional = 0.442

β_2 = nilai koefisien jalur Iklim Organisasi = 0.363

β_3 = nilai koefisien jalur Emotional Intelligence = 0.640

ϵ_1 = variabel residu

Tabel 15. Koefisien Determinasi Persamaan Struktural Variabel Penelitian

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,726 ^a	,527	,512	4,69474	1,932

a. Predictors: (Constant), Emotional_Intelligence, Kepemimpinan_Transformasional, Iklim_ Organisasi

b. Dependent Variable: Team_work

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

Pada Tabel 15, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.527. Artinya terdapat hubungan (korelasi) yang signifikan dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Iklim Organisasi (X_2), dan Emotional Intelligence (X_3) terhadap Teamwork (Y), sebesar 0.527 atau setara dengan 52.7 persen.

Tabel 16. Hasil Uji Signifikansi Persamaan Struktural Variabel Penelitian Kepemimpinan Transformasional (X_1), Iklim Organisasi (X_2), Emotional Intelligence (X_3), dan Teamwork (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2354,214	3	784,738	35,604	,000 ^b
1 Residual	2115,896	96	22,041		
Total	4470,110	99			

a. Dependent Variable: Team_work

b. Predictors: (Constant), Emotional_Intelligence, Kepemimpinan_Transformasional, Iklim_Organisasi

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

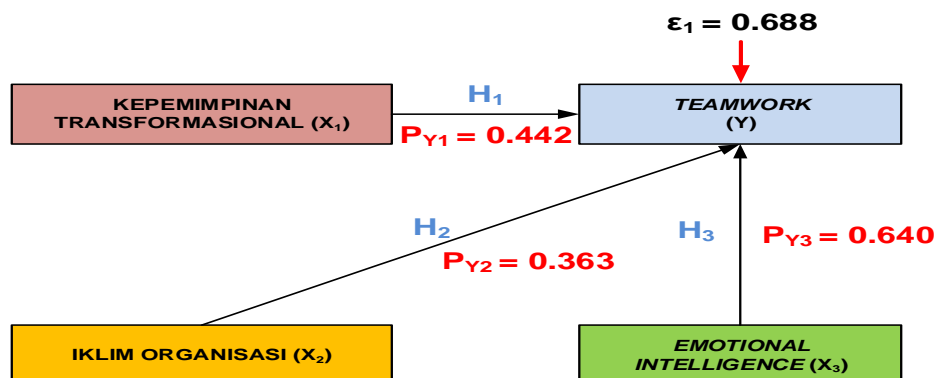
Pada Tabel 16, nilai $F_{hitung} = 35.604$ ($p_{value} = 0.00 < 0.05$, absolut significant). Nilai F_{tabel} ($\alpha = 0.05$, $db = 1/98$) = 3.94. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berarti persamaan struktural tersebut berpengaruh signifikan.

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.527} = 0.688$$

Sehingga persamaan struktural penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_1$$

$$Y = 0.442 X_1 + 0.363 X_2 + 0.640 X_3 + 0.688$$



Gambar 4. Koefisien Jalur Variabel Penelitian Kepemimpinan Transformasional (X_1), Iklim Organisasi (X_2), Emotional Intelligence (X_3), dan Teamwork (Y)

3.4. Pengujian Hipotesis

3.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformational Terhadap Teamwork

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformational (X_1) berpengaruh langsung terhadap Teamwork (Y). Hipotesis statistik:

$$H_0: \beta_{y1} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y1} > 0$$

Pada Tabel 14, nilai koefisien jalur $P_{y1} = 0.442$, nilai $t_{hitung} = 4.935$, $t_{tabel} = 1.984$ ($\alpha = 0.05$, $db = 98$). Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4.935 > 1.984$, maka tolak H_0 atau terima H_1 , koefisien jalur signifikan. Dengan demikian Kepemimpinan Transformational (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Teamwork (Y). Berdasarkan hasil penelitian, terdapat empat karakteristik kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah yang dapat memberikan pengaruh langsung terhadap soliditas dan sinergitas teamwork SDM tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kota Serang, antara lain Kepala Sekolah yang dapat: (1) menstimulasi usaha SDM tenaga kependidikan untuk berlaku inovatif dan kreatif dari situasi lama dengan cara baru, (2) memiliki perhatian khusus terhadap setiap kebutuhan individu SDM tenaga kependidikan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor, (3) memberi motivasi dengan menginspirasi orang-orang di sekitar, dan (4) berperilaku sebagai model/panutan bagi bawahannya. Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah yang seperti ini biasanya dihormati dan dipercaya sehingga soliditas dan sinergitas teamwork SDM tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kota Serang tetap terjaga.

3.4.2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Teamwork

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap Teamwork (Y). Hipotesis statistik:

$$H_0: \beta_{y2} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y2} > 0$$

Pada Tabel 14, nilai koefisien jalur $P_{y2} = 0.363$, nilai $t_{hitung} = 4.051$, $t_{tabel} = 1.984$ ($\alpha = 0.05$, $db = 98$). Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4.051 > 1.984$, maka tolak H_0 atau terima H_1 , koefisien jalur signifikan. Dengan demikian Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Teamwork (Y). Berdasarkan hasil penelitian, SDM tenaga kependidikan

pada Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kota Serang yang bekerja pada iklim organisasi yang kondusif dan teamwork yang solid dan saling bersinergi, akan: (1) bersedia berbagi ilmu dan menularkan secara utuh model pembelajaran yang dilakukannya kepada SDM tenaga kependidikan lainnya, baik di dalam jam kerja maupun di luar jam kerja, karena SDM tenaga kependidikan tersebut merasa senang ilmunya bermanfaat bagi orang lain, (2) mau membina SDM tenaga kependidikan lain, terutama penguasaan ITK (Informasi, Teknologi, dan Komunikasi), seperti penggunaan komputer dan alat-alat Teknologi Informasi (TI) di bidang pendidikan sehingga terjadi pemerataan kemampuan di kalangan SDM tenaga kependidikan, dan (3) bersedia membantu Kepala Sekolah dalam perencanaan pembelajaran yang bermutu, karena SDM tenaga kependidikan berfikir bahwa mereka dapat menjadi teamwork yang saling bersinergi dalam merencanakan pembelajaran yang bermutu. Hal tersebut membuat teamwork yang solid dapat tercipta. Berdasarkan pemaparan tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat membentuk teamwork SDM tenaga kependidikan yang solid dan saling bersinergi dalam organisasi sekolah. Hal ini merupakan salah satu indikator kinerja SDM tenaga kependidikan untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan.

3.4.3. Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Teamwork

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Emotional Intelligence (X_3) berpengaruh langsung terhadap Teamwork (Y). Hipotesis statistik:

$$H_0: \beta_{y3} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y3} > 0$$

Pada Tabel 14, nilai koefisien jalur $P_{y3} = 0.640$, nilai $t_{hitung} = 6.587$, $t_{tabel} = 1.984$ ($\alpha = 0.05$, $db = 98$). Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6.587 > 1.984$, maka tolak H_0 atau terima H_1 , koefisien jalur signifikan. Dengan demikian Emotional Intelligence (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Teamwork (Y). Berdasarkan hasil penelitian, SDM tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kota Serang yang memiliki tingkat emotional intelligence baik, maka mereka memiliki: (1) keterampilan dalam menjalin komunikasi yang efektif terhadap siswa maupun SDM tenaga kependidikan lainnya, dan (2) kemampuan dalam mengatasi emosi-emosi yang terjadi di lingkungan kerja mereka, seperti memiliki kesabaran dalam mengajar siswa di kelas. Sejalan dengan hal tersebut,

SDM tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kota Serang yang memiliki tingkat emotional intelligence baik dan bekerja dalam teamwork yang solid dan saling bersinergi, maka mereka akan bersedia: (1) berbagi ilmu dan menularkan secara utuh model pembelajaran yang dilakukannya kepada SDM tenaga kependidikan lainnya, baik di dalam jam kerja maupun di luar jam kerja, karena SDM tenaga kependidikan tersebut merasa senang ilmunya bermanfaat bagi orang lain, (2) membina SDM tenaga kependidikan lain, terutama penguasaan ITK (Informasi, Teknologi, dan Komunikasi), seperti penggunaan komputer dan alat-alat Teknologi Informasi (TI) di bidang pendidikan sehingga terjadi pemerataan kemampuan di kalangan SDM tenaga kependidikan, dan (3) membantu Kepala Sekolah dalam perencanaan pembelajaran yang bermutu, karena SDM tenaga kependidikan berfikir bahwa mereka dapat menjadi teamwork yang saling bersinergi dalam merencanakan pembelajaran yang bermutu. Hal tersebut membuat teamwork yang solid dapat tercipta. Berdasarkan pemaparan tersebut menunjukkan bahwa emotional intelligence (kecerdasan emosi) SDM tenaga kependidikan yang baik dapat membentuk teamwork yang solid dan saling bersinergi dalam organisasi sekolah. Hal ini merupakan salah satu indikator kinerja SDM tenaga kependidikan untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa emotional intelligence berpengaruh positif terhadap teamwork.

Tabel 17. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No.	Hipotesis	Uji Statistik	Koefisien Jalur	t_{hitung}^*	Keputusan
1.	Kepemimpinan Transformational (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Teamwork (Y)	$H_0: \beta_{y1} \leq 0$ $H_1: \beta_{y1} > 0$	$P_{y1} = 0.664$	8.786	H_0 ditolak. Artinya X_1 berpengaruh langsung positif terhadap Y.
2.	Iklm Organisasi (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Teamwork (Y)	$H_0: \beta_{y2} \leq 0$ $H_1: \beta_{y2} > 0$	$P_{y2} = 0.363$	4.051	H_0 ditolak. Artinya X_2 berpengaruh langsung positif terhadap Y.
3.	Emotional Intelliegence (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Teamwork (Y)	$H_0: \beta_{y3} \leq 0$ $H_1: \beta_{y3} > 0$	$P_{y3} = 0.640$	6.587	H_0 ditolak. Artinya X_3 berpengaruh langsung positif terhadap Y.

Sumber: Data hasil penelitian, 2018.

* Signifikan pada $\alpha = 0.05$, dan $db = 98$ ($t_{tabel} = 1.984$).

4. Kesimpulan

4.1. Simpulan

1. Faktor kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan emotional intelligence hendaknya mendapat perhatian dari pimpinan (Kepala Sekolah) agar teamwork yang solid dan sinergi dari SDM tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kota Serang dapat terwujud. Disarankan hendaknya pimpinan (Kepala Sekolah) memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas, menjalankan visi dan misinya sebagai pemimpin dengan baik, dapat menjadi contoh simbol keberhasilan bagi SDM tenaga kependidikan, luwes dalam memimpin sehingga mendapat kepercayaan dan penghargaan dari SDM tenaga kependidikan, dapat menjadi inovator dan motivator bagi SDM tenaga kependidikan, memberi kepercayaan kepada SDM tenaga kependidikan terutama dalam mengambil keputusan, dan berlaku objektif dan jujur pada SDM tenaga kependidikan, serta memperhatikan kebutuhan-kebutuhan SDM tenaga kependidikan. Hal yang sama juga dapat dilakukan oleh SDM tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kota Serang, yaitu menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan meningkatkan emotional intelligence sehingga teamwork yang solid dan sinergi dapat terwujud. Contoh

nyata SDM tenaga kependidikan dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif yaitu dengan cara adanya keterbukaan, kebebasan untuk memuaskan kebutuhan SDM tenaga kependidikan, rasa kesejawatan tinggi antara pimpinan (Kepala Sekolah) dan anggota (SDM tenaga kependidikan), serta pengontrolan pimpinan terhadap anggota. Contoh nyata SDM tenaga kependidikan dalam meningkatkan emotional intelligence yaitu dengan cara meningkatkan kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi, empati, dan pengelolaan relasi.

2. Faktor kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap teamwork. Maka untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan (efektivitas) kondisi ini, disarankan hendaknya mendapat perhatian dari pimpinan (Kepala Sekolah) dimana pimpinan hendaknya menstimulasi usaha SDM tenaga kependidikan untuk berlaku inovatif dan kreatif dari situasi lama dengan cara baru, memiliki perhatian khusus terhadap setiap kebutuhan individu SDM tenaga kependidikan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor, memberi motivasi dengan menginspirasi orang-orang di sekitar, dan berperilaku sebagai model/panutan bagi bawahannya (SDM tenaga kependidikan).
3. Faktor iklim organisasi merupakan variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap teamwork. Maka untuk lebih meningkatkan kondisi ini, disarankan hendaknya mendapat perhatian dari pimpinan (Kepala Sekolah) agar SDM tenaga kependidikan: (1) bersedia berbagi ilmu dan menularkan secara utuh model pembelajaran yang dilakukannya kepada SDM tenaga kependidikan lainnya, baik di dalam jam kerja maupun di luar jam kerja, karena SDM tenaga kependidikan tersebut merasa senang ilmunya bermanfaat bagi orang lain, (2) mau membina SDM tenaga kependidikan lain, terutama penguasaan ITK (Informasi, Teknologi, dan Komunikasi), seperti penggunaan komputer dan alat-alat Teknologi Informasi (TI) di bidang pendidikan sehingga terjadi pemerataan kemampuan di kalangan SDM tenaga kependidikan, dan (3) bersedia membantu Kepala Sekolah dalam perencanaan pembelajaran yang bermutu. Hal tersebut membuat teamwork yang solid dan saling bersinergi dapat tercipta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Ginanjar. 2012. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*, Cetakan 34. Jakarta: Arga.
- Armstrong, Michael. 2009. *Handbook of Performance Management*. Kogan Page. London.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Efendi, Agus. 2015. *Revolusi Kecerdasan Abad 21, Kritik MI, EI, SQ, dan Successful Intelligence atas IQ*. Bandung: Alfabeta.
- Gardner, J.A. 2014. *Bukan Seberapa Cerdas Diri Anda Tetapi Bagaimana Anda Cerdas*, diterjemahkan oleh Arvin Saputra. Batam: Inter Aksara.
- Gibson, James L., et.al. 2012. *Organizations Behavior, Structure, Processes, Thirteenth Edition*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Goleman, Daniel. 2007. *Social Intelligence*. New York: Random house, Inc.
- _____. 2011. *Kecerdasan Emosi*, diterjemahkan oleh T. Hermany. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2016. *Working with Emotional Intelligence*. London: Bloomsburg Publishing.
- Greenberg, Jerald. 2010. *Managing Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Education.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2013. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Harvard Business Essentials. 2014. *Creating Teams with an Edge*. Boston: Harvard Business School Publishing.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2013. *Organizational Behavior. Eleventh Edition*. Singapore: McGraw Hill.
- McShane, Steven L., dan Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, Henry R. 2014. *Managing with Emotional Intelligence: It Takes Two to Tango*. Kuala Lumpur, Golden Book Center SDN BHD.

- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Soetopo, Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi, Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Press.
- _____. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Press.