

**KEPUASAN KERJA MEMEDIASI MOTIVASI DAN
KECEDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN
PNS DPK DAN DOSEN YAYASAN PADA KOPERTIS
WILAYAH XI KALIMANTAN (STUDI PADA FE UVAYA, FE
UNISKA DAN STIMI BANJARMASIN)**

**Abdul Wahab
Mahfuzil Anwar
Arfie Yasrie
manwar_stimi@yahoo.co.id**

STIMI BANJARMASIN

Abstract,

Individuals involved in the organization have many aspects that can contribute to the achievement of organizational goals that include different knowledge, experience, skills, personality, feelings and will and create those behaviors, which human behavior is learned in work environment and in carrying out their job duties.

Humans are also studied in their interactions with their work, with their physical work environment, and with the social environment of their work which is a reciprocal and influencing relationship. However, employees are not always successful in acting out their role without causing trouble. This phenomenon can occur because employee issues can be caused by the situation and condition of the company or organization or institution. Conversely, corporate or institutional problems can also be caused by human behavior itself. Similarly, strengths, weaknesses and other things that exist in employees is a potential that will affect the performance. It is not only intellectually in terms of cognitive or control of the task (skill), but also the emotional intelligence that can affect its performance.

Emotional Intelligence is an emotional skill that enables the individual to develop his emotional self-control, has courage and persistence, is able to show empathy so that he / she is able to relate to others well, as they will produce outstanding performance in the work.

Keywords: Motivation, Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Performance

Abstrak,

Individu-individu yang terlibat dalam organisasi memiliki banyak aspek yang dapat memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi yang meliputi pengetahuan, pengalaman, keterampilan, kepribadian, perasaan dan kemauan yang berbeda-beda dan aspek-aspek tersebut menciptakan suatu perilaku, dimana perilaku manusia tersebut

dipelajari didalam lingkungan kerja dan didalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Manusia juga dipelajari dalam interaksinya dengan pekerjaannya, dengan lingkungan kerja fisiknya, dan dengan lingkungan sosial pekerjaannya dimana hal tersebut merupakan hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi. Namun demikian, karyawan tidak selalu berhasil dalam memerankan perannya tanpa menimbulkan masalah. Fenomena ini bisa terjadi karena masalah karyawan dapat ditimbulkan oleh situasi dan kondisi perusahaan atau organisasi atau lembaga. Sebaliknya, masalah perusahaan atau lembaga dapat pula disebabkan oleh perilaku manusia itu sendiri. Begitu pula kekuatan, kelemahan maupun hal lain yang ada pada diri karyawan merupakan potensi yang nantinya akan berpengaruh pada kinerjanya. Hal tersebut bukan saja dari segi intelektual secara kognitif atau penguasaannya terhadap tugas (*skill*), tapi juga kecerdasan secara emosional yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kecerdasan Emosional merupakan kecakapan emosional yang membuat individu mampu mengembangkan emosionalnya dengan mengendalikan diri sendiri, memiliki semangat dan ketekunan, mampu menunjukkan empati sehingga mampu berhubungan dengan orang lain secara baik, karena semua itu akan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Kata Kunci: Motivasi, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kegiatan yang dapat dilakukan oleh suatu badan/organisasi/lembaga salah satu untuknya dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu kepemimpinan, iklim kerja dan kecerdasan emosional yang akan dibahas dalam penelitian ini. Keberhasilan individu dalam sebuah organisasi/lembaga dapat dicapai melalui proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang membuahkan kinerja yang baik dan sukses dalam berkarya. Proses pelaksanaan

kegiatan tersebut adalah bagian dari wujud kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Keberhasilan individu yang ada dalam organisasi mendorong terciptanya keberhasilan organisasi tersebut.

Tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya pelaku yang terdapat dalam sebuah organisasi/lembaga tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja seseorang

dengan kinerja organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peranan aktif dari manusia.

Individu-individu yang terlibat dalam organisasi memiliki banyak aspek yang dapat memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi yang meliputi pengetahuan, pengalaman, keterampilan, kepribadian, perasaan dan kemauan yang berbeda-beda dan aspek-aspek tersebut menciptakan suatu perilaku, dimana perilaku manusia tersebut dipelajari didalam lingkungan kerja dan didalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Manusia juga dipelajari dalam interaksinya dengan pekerjaannya, dengan lingkungan kerja fisiknya, dan dengan lingkungan sosial pekerjaannya dimana hal tersebut merupakan hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi. Namun demikian, karyawan tidak selalu berhasil dalam memerankan perannya tanpa menimbulkan

masalah. Fenomena ini bisa terjadi karena masalah karyawan dapat ditimbulkan oleh situasi dan kondisi perusahaan atau organisasi atau lembaga. Sebaliknya, masalah perusahaan atau lembaga dapat pula disebabkan oleh perilaku manusia itu sendiri. Begitu pula kekuatan, kelemahan maupun hal lain yang ada pada diri karyawan merupakan potensi yang nantinya akan berpengaruh pada kinerjanya. Hal tersebut bukan saja dari segi intelektual secara kognitif atau penguasaannya terhadap tugas (*skill*), tapi juga kecerdasan secara emosional yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kecerdasan Emosional merupakan kecakapan emosional yang membuat individu mampu mengembangkan emosionalnya dengan mengendalikan diri sendiri, memiliki semangat dan ketekunan, mampu menunjukkan empati sehingga mampu berhubungan dengan orang lain secara baik, karena semua itu akan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hasil penelitian Koesoemo (2012) menunjukkan

bahwa ada korelasi yang signifikan antara intelegensi akademis dan intelegensi emosional terhadap prestasi kerja karyawan. Namun bila masing-masing variabel penelitian dihubungkan satu persatu, hasil yang diperoleh adalah antara intelegensi akademis dengan prestasi kerja tidak ada hubungan yang signifikan, sedangkan antara intelegensi emosional dengan prestasi kerja karyawan terdapat hubungan yang positif dan signifikan.

Hasil penelitian wulandari (2012) bahwa variabel motivasi yang terdiri dari keberhasilan pekerjaan, pengakuan atas prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Fullmoon Thewy (2011) menghasilkan simpulan bahwa berdasarkan deskripsi subjek penelitian menyimpulkan bahwa subjek yang mempunyai usia yang lebih tua kepuasan kerjanya tinggi dibandingkan usia yang lebih muda. Selain itu subjek yang mempunyai pendidikan yang rendah kepuasan

kerjanya tinggi dibandingkan pendidikan yang tinggi. Subjek yang mempunyai status pernikahan lebih dari 1 anak kepuasan kerjanya tinggi dibandingkan pada subjek berstatus lajang sedangkan subjek yang mempunyai masa kerja lebih dari 12 tahun kepuasan kerjanya tinggi dibandingkan dengan subjek yang masa kerjanya 5-7 tahun.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: a) Apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen PNS Dpk dan dosen yayasan. b) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen PNS Dpk dan dosen yayasan. c) Apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen PNS Dpk dan Dosen Yayasan. d) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen PNS Dpk dan dosen yayasan e) Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen PNS DPK dan dosen yayasan f) Apakah motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja g) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh tidak

langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Motivasi

Manullang (2004) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut: Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer, memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Siagian (2003) menjelaskan bahwa dengan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut juga akan terpelihara.

Hasibuan (2003) ada dua metode pemberian motivasi untuk seseorang, yaitu:

1) Metode Langsung (*Direct Motivation*) yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada tiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi, sifatnya

khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2) Metode tidak Langsung (*Indirect Motivation*) yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung, serta menunjang gairah kerja atau kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan, misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lain.

Husnan (2002), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedarmayanti (2009), mengemukakan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu, untuk memenuhi kebutuhan individual. Bila seseorang termotivasi akan mencoba kuat. Pendapat beberapa ahli sehubungan

dengan motivasi, Mangkunegara (2007), mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Fathoni (2006), Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah membuat manusia untuk bertindak, atau berperilaku dalam cara-cara menggerakkan arah tertentu, kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam dirinya dan lingkungan. Motivasi secara singkat dapat diartikan sebagai proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar maju melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang menggerakkannya.

Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*), pertama kali dikemukakan oleh John Meyer dari Universitas New Hampshire dan Peter Salovey dari Universitas Yale pada tahun 1990, menjelaskan bahwa kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual.

Emotional Intelligence mulai populer ketika muncul karya Daniel Goleman (1996) yang menjelaskan bahwa *Emotional Intelligence* adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Dann (2000) mengungkapkan bahwa emosi-emosi memiliki potensi menyatukan dan mengakrabkan seseorang agar mampu mengembangkan hubungan yang harmonis satu sama lain dan

berbentuk ikatan-ikatan hubungan sosial. Sesungguhnya *emotional intelligence* merupakan suatu kecerdasan yang bisa diukur dengan handal dan objektif, bahwa emosi-emosi bisa membantu kognisi seseorang, dan bahwa berpikir bisa membantu emosi-emosi. Seseorang yang menyadari rantai emosi merupakan tindakan hubungan antara perasaan dan apa yang sedang dipikirkan, dilakukan dan dikatakan akan mengenali bagaimana perasaan itu mempengaruhi kinerja dan dalam hubungan-hubungannya.

Komponen Dasar Kecerdasan Emosional

Kerangka kerja kecakapan atau kecerdasan emosi yang dirancang oleh Daniel Goleman, terdiri atas lima dasar kecakapan atau kemampuan emosi dan social yang terdapat dalam kecerdasan emosi, yaitu:

1. Kecakapan pribadi, kecakapan yang menentukan bagaimana individu mengelola diri sendiri yang terdiri dari:
 - a. Kesadaran Diri berisi 1) kesadaran emosi, 2) penilaian secara teliti dan 3) percaya diri;

- b. Pengaturan diri terdiri dari 1) Pengendalian diri 2) Sifat dapat dipercaya 3) Kewaspadaan 4) Adaptabilitas dan 5) Inovasi;
 - c. Motivasi terdiri dari 1) Dorongan berprestasi 2) Komitmen, 3) Inisiatif dan 4) Optimisme;
 2. Kecakapan Sosial, kecakapan ini menentukan individu menangani suatu hubungan, yang terdiri dari:
 - a. Empati: 1) Memahami orang lain, 2) Orientasi pelayanan, 3) Mengembangkan orang lain, 4) Memanfaatkan keragaman dan 5) Kesadaran politis;
 - b. Keterampilan Sosial: 1) Pengaruh, 2) Komunikasi, 3) Kepemimpinan, 4) Katalisator Perubahan, 5) Manajemen konflik, 6) Kolaborasi dan kooperasi dan 7) Kemampuan tim;

Kepuasan Kerja

Handoko (2002), Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini akan nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerja.

Wexley & Yuki dalam Moh As'ad (2005) mengemukakan: Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai refleksi dari pekerjaan (*job attitude*) yang bernilai positif. Menurut Handoko (2002) Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Beberapa pengertian di atas, dapat ditarik suatu simpulan bahwa kepuasan kerja tersebut dilihat sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individual maupun situasi lingkungan pekerjaan, serta perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya.

Kinerja

Menurut Wibowo (2007), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Anwar Prabu Mangkunegara (2007) mengemukakan Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggungjawab dan wewenang yang diberikan kepadanya mencakupi: Kuantitas output, Kualitas output, Jangka waktu output, Kehadiran ditempat kerja, dan Sikap kooperatif. Kinerja karyawan (*job performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan padanya.

Bernandin dan Russell dalam Faustino Cardoso Gomes (1995) memberi batasan mengenai performansi sebagai “*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during, a specified time periode*” (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu). Sedangkan penilaian performansi adalah “*a way of measuring the contributions of individuals to their organization*” (suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya).

Sedarmayanti (2009), Kinerja terjemahan dari *Performance*, berarti:

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna;
2. Pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya:

3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan);
4. Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *out come* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula;
5. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Gomes (1995), ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria prestasi kerja yang dapat diukur secara obyektif, yaitu:

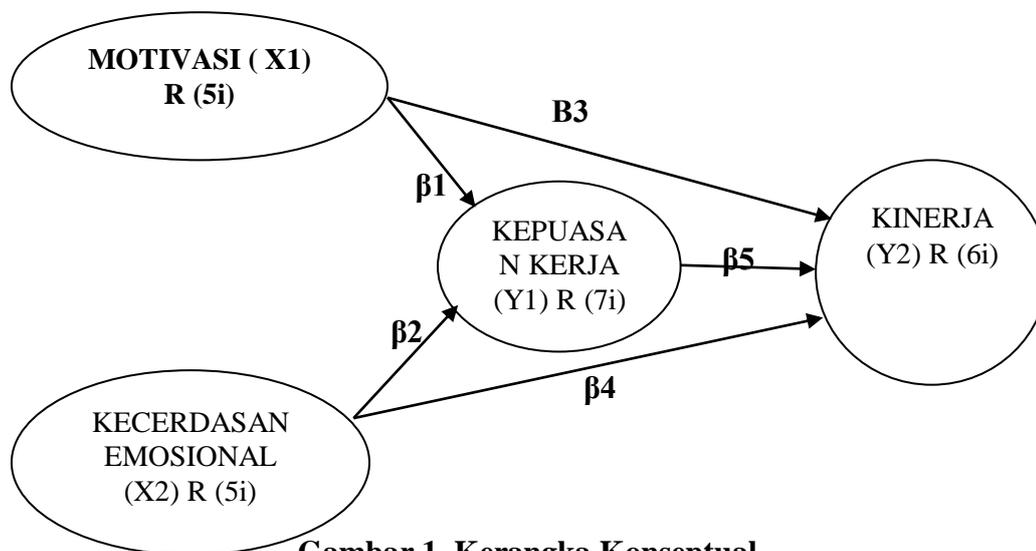
1. *Relevancy*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan prestasi kerja.

2. *Reliability*, menunjukkan tingkat kriteria menghasilkan hasil yang konsisten.
3. *Discrimination*, menunjukkan tingkat di mana suatu kriteria prestasi kerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat prestasi kerja.

Tipe kriteria pengukuran prestasi kerja yang saling berbeda, yaitu: 1) Pengukuran prestasi kerja berdasarkan hasil, di mana tipe ini merumuskan pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil akhir (*end result*); 2) Pengukuran prestasi kerja berdasarkan perilaku, dimana tipe ini mengukur sarana pencapaian sasaran dan bukannya hasil akhir; 3) Pengukuran prestasi kerja berdasarkan "*Judgement*", dimana tipe ini mengukur prestasi kerja berdasarkan deskripsi perilaku tertentu yaitu jumlah kerja yang dilakukan, luasnya pengetahuan tentang pekerjaan, kesediaan, kepemimpinan dan sejenisnya.

Berdasarkan kerangka konseptual, serta tujuan penelitian yang diajukan, maka hipotesis dan gambar kerangka konseptual yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Dosen PNS Dpk dan Dosen Yayasan. β_1 ;
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Dosen PNS Dpk dan Dosen Yayasan. β_2 ;
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen PNS Dpk dan Dosen Yayasan. β_3 ;
4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen PNS Dpk dan dosen yayasn. β_4 ;
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen PNS Dpk dan Dosen yayasan. β_5 ;
6. Kepuasan kerja memediasi Motivasi terhadap Kinerja Dosen PNS Dpk dan dosen yayasan. β_5 ;



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Diolah penulis

METODE

Penelitian ini menggunakan pola eksplanasi (*level of explanation*) yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan faktor-faktor yang diteliti serta hubungan antara satu faktor dengan faktor yang lain. (Sugiyono, 2002). Penelitian ini menjelaskan pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Dosen PNS Dpk dan Dosen Yayasan pada FE Uvaya, FE Uniska dan STIMI Banjarmasin.

Variabel tergantung (*dependent variable*) adalah kinerja disebut sebagai variabel Y. Variabel Bebas (*independent variable*) Kepuasan Kerja (Y1), dan Kinerja

(Y2). Sedangkan variabel dependen adalah Motivasi sebagai variabel X1 dengan indikator dalam penelitian ini adalah Prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, Gaji, Kondisi Kerja, Supervisi, Hubungan antara pribadi, Jaminan Sosial dan Kebijakan organisasi. Kecerdasan Emosional (X2) dengan dimensi Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Empati, Keterampilan Sosial, dan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen PNS Dpk dan Dosen yayasan pada FE Uvaya, FE Uniska dan STIMI Banjarmasin yang berjumlah 54 orang. Teknik analisa data yang digunakan untuk

menganalisis dan menjawab hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini digambarkan

berdasarkan pada umur, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, tingkat pendidikan, status karyawan, dan pangkat/golongan seperti tampak pada tabel-tabel berikut:

1. Umur responden

Tabel 1 Umur

No	UMUR (TAHUN)	UVAYA	UNISKA	STIMI	Jumlah (Orng)	Prosentase
1	26- 30	1	-	2	3	5,56
2	31 - 35	3	5	2	10	18,52
3	36 - 40	4	3	1	8	14,81
4	41 - 45	5	5	2	12	22,22
5	46 - 50	3	3	3	9	16,67
6	> 50	5	3	4	12	22,22
	Jumlah	21	19	14	54	100,00

Sumber: Diolah penulis

Tabel 1 terlihat bahwa karakteristik responden yang berumur 26-30 tahun pada tiga perguruan tinggi terdapat sebanyak 3 orang (5,56%), 31-35 tahun 10 orang (18,52%), umur 36-40 tahun sebanyak 8 orang (14,81%), umur 41-45 tahun terdapat 12 orang (22,22%), umur 46-50 tahun 9 orang (16,67%) dan umur diatas 50 tahun sebanyak 12 orang (22,22%). Dari data tersebut ternyata sebanyak 12 orang (22,22%) berumur 41-45 tahun dan diatas 50 tahun, hal ini

menunjukkan bahwa mayoritas Dosen baik PNS dpk dan Dosen Yayasan berada pada umur yang boleh dikatakan berada pada umur yang sangat berpengalaman dalam bidangnya.

2. Jenis Kelamin

Tabel 2 Jenis Kelamin

No	JENIS KELAMIN	UVAYA	UNISKA	STIMI	Jumlah (Orng)	Prosentase
1	LAKI-LAKI	13	12	8	33	61,11
2	PEREMPUAN	8	7	6	21	38,89
	Jumlah	21	19	14	54	100,00

Sumber: Diolah penulis

Berdasarkan tabel 2, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan 33 orang (61,11%) adalah laki-laki dan 21 orang (38,89%) perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa dosen laki-laki lebih besar dibandingkan dengan

dosen perempuan, hal ini disebabkan bahwa laki-laki lebih banyak diperlukan dan mempunyai banyak waktu untuk melaksanakan pekerjaan yang diselenggarakan oleh pihak lembaga.

3. Status Dosen

Tabel 3 Status Dosen

No	STATUS DOSEN	UVAYA	UNISKA	STIMI	Jumlah (Orng)	Prosentase
1	PNS Dpk	6	8	5	19	35,19
2	YAYASAN	15	11	9	35	64,81
	Jumlah	21	19	14	54	100,00

Sumber: Diolah penulis

Berdasarkan tabel 3 tersebut, karakteristik responden berdasarkan status dosen menunjukkan bahwa Dosen PNS dpk sebanyak 19 orang (35,19%) dan 35 orang Dosen

Yayasan, hal ini menunjukkan bahwa dosen yayasan lebih banyak dibandingkan dengan dosen PNS Dpk.

4. Masa Kerja

Tabel 4 Masa Kerja

No	MASA KERJA TAHUN	UVAYA	UNISKA	STIMI	Jumlah (Orng)	Persentase
1	1-5	5	2	1	8	14,81
2	6-10	2	5	2	9	16,67
3	11-15	3	1	2	6	11,11
4	16-20	5	3	4	12	22,22

5	21-25	5	6	4	15	27,78
6	> 25	1	2	1	4	7,41
	Jumlah	21	19	14	54	100,00

Sumber: Diolah penulis

Dari tabel 4, terlihat bahwa karakteristik responden dengan masa kerja 21-25 tahun mempunyai jumlah yang terbanyak yaitu 15 orang (27,78%), menunjukkan bahwa dosen yang mempunyai masa kerja yang cukup lama sehingga merupakan dosen yang berpengalaman dibidangnya.

Tabel 5 Tingkat Pendidikan

No	TINGKAT PENDIDIKAN	UVAYA	UNISKA	STIMI	Jumlah (Orng)	Persentase
1	S3	7	9	2	18	33,33
2	S2	14	10	12	36	66,67
3	S1	0	0	0	0	0
	Jumlah	21	19	14	54	100,00

Sumber: Diolah penulis

Tabel 5 terlihat, bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan S3 sebanyak 18 orang (33,33%), pendidikan S2 sebanyak 36 orang (66,67%). Hal ini berarti bahwa dosen telah memperoleh pendidikan S2 dan S3.

Tabel 6 Pangkat/Golongan

No	PANGKAT/GOLOGAN	UVAYA	UNISKA	STIMI	Jumlah (Orng)	Persentase
1	IV/c – IV/d	2	3	0	5	9,26
2	IV/a – IV/b	10	9	7	26	48,15
3	III/c – III/d	3	5	2	10	18,52
4	III/a – III/b	6	2	5	13	24,07
	Jumlah	21	19	14	54	100,00

Sumber: Diolah penulis

Tabel 6, terlihat bahwa karakteristik responden dengan pangkat/golongan yang terbanyak adalah dengan pangkat Lektor Kepala/IV/a-IV/b sebanyak 26 orang (48,15%), hal ini menunjukkan

bahwa kepangkatan/golongan sebanding dengan masa kerja 21-25 tahun yang lebih dominan.

Output yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang dikemukakan seperti tampak pada tabel-tabel berikut:

Pembahasan

Tabel 7 Model fit indices and P values

APC = 0,233, p= 0,006
ARS = 0,135, p = 2,178
AVIF= 1,020, Good if < 5

Sumber: Output Warp PLS 3.0

Tabel diatas, menunjukkan bahwa indikator model fit untuk, APC= 0,233 dan p= 0,006 < 0,05 yang berarti signifikan, demikian juga dengan AVIF karena sebesar

1,020 dan Good if < 5 terpenuhi, namun indikator ARS belum fit model karena tidak signifikan p=2,178 > 0,05.

Tabel 8 Path coefficients and P values

	X1	X2	Y1	Y2
X1				
X2				
Y1	0.219	0.196		
Y2	0.198	0.336	0.266	

Sumber: Output Warp PLS 3.0

Tabel 9. R-squared coefficients

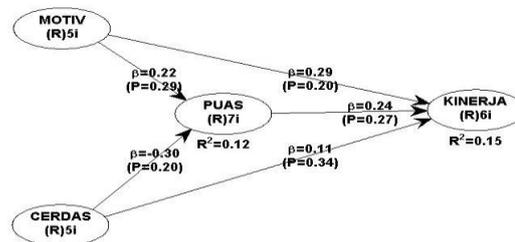
MOTIV	CERDAS	PUAS	KINERJA
		0.121	0.149

Sumber: Output Warp PLS 3.0

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja sebesar 0,121 atau 12% dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kecerdasan emosional, sisanya merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sedangkan variabel

kinerja 0,149 atau 15% dijelaskan oleh variabel motivasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 55% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis dengan menggunakan Analisis SEM-

PLS versi WarpPLS 3.0 tampak pada bagan berikut:



Bagan 2. Hasil analisa
Sumber: SEM-PLS versi WarpPLS 3.0

Hipotesis 1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Dosen PNS Dpk dan Dosen Yayasan, berdasarkan hasil dengan melihat jalur β_1 . Pada jalur terlihat bahwa hubungan langsung β berpengaruh atau menunjukkan + (positif) yaitu sebesar 0,22, oleh karenanya hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Hipotesis 2: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Dosen PNS Dpk dan Dosen Yayasan. β_2 , hasil menunjukkan bahwa β - (negatif) sebesar 0,30, maka hipotesis 2 dinyatakan tidak diterima.

Hipotesis 3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen PNS Dpk dan Dosen Yayasan,

menghasilkan 0,29 β + (positif), maka hipotesis dinyatakan diterima.

Hipotesis 4: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen PNS Dpk dan dosen yayasan. β_4 , hasil penelitian menunjukkan bahwa β + (positif), 0,11, maka hipotesis dinyatakan diterima.

Hipotesis 5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen PNS Dpk dan Dosen yayasan, hasil menunjukkan $\beta = 0,24 \beta$ + (positif), maka hipotesis dinyatakan diterima.

Hipotesis 6: Kepuasan kerja memediasi Motivasi terhadap Kinerja Dosen PNS Dpk dan dosen yayasan. Untuk membuktikan hipotesis 6 ini dilakukan perhitungan antara hubungan langsung (motivasi terhadap kinerja) dengan hubungan

tidak langsung motivasi melalui seperti pada tabel berikut:
kepuasan kerja terhadap kinerja,

Tabel 9 Perhitungan hubungan tidak langsung

Jalur hubungan	Nilai β Langsung	Nilai β Tidak Langsung	Keterangan
Motivasi-Kinerja	0,29		0,29
Motivasi - Kepuasan	0,22		
Kepuasan - Kinerja	0,24		
Motivasi-Kepuasan kerja-Kinerja		$0,22 \times 0,24 = 0,05$	0,05
Total hubungan			0,34

Sumber: SEM-PLS versi WarpPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hipotesis kepuasan kerja memediasi motivasi terhadap kinerja, dinyatakan dapat diterima hal ini dibuktikan dari hasil total hubungan langsung dan hubungan tidak langsung > dari hubungan langsung ($0,34 > 0,29$), sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemediasi parsial hubungan antara motivasi dan kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil SEM-PLS diperoleh $R^2 = 0,20$ atau 20% untuk variabel kepuasan kerja yang berarti bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kecerdasan emosional

sebesar 20% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Demikian pula dengan hasil $R^2 = 0,13$ atau 13% untuk variabel Kinerja yang berarti bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, sisanya 87% merupakan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Tetapi variabel kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dosen PNS Dpk dan Dosen Yayasan, maka variabel ini menjadikan syarat bagi seseorang untuk dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena kecerdasan emosional berkaitan dengan kesadaran diri, pengaturan diri, empati dan keterampilan sosial.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat lebih mengembangkan hasil penelitian ini, diantaranya dengan menggunakan alat analisis yang berbeda maupun dengan menambah variabel bebas, seperti budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, maupun promosi jabatan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Gomes, Cardoso Faustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husnan Suad, Heidjrachman. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2004. *Manajemen Personalia, Cetakan Kedua*. Yogyakarta: UGM Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Pratista Arief. *Aplikasi SPSS 10.05 dalam Statistik dan Rancangan Percobaan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri*

- Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian P Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistyo, Joko. 2010. *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Cakrawala.
- Triton, PB. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.